Міністерство соціальної політики України

Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України

МАРШАВІН Ю.М.

РИНОК ПРАЦІ
ТА ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ЗАЙНЯТОСТІ

Навчальний посібник

Київ – 2019

УДК 331+331.5
ББК 65.240
М 30

Рецензенти:
С.П. Калініна – доктор економічних наук, професор (ІПК ДСЗУ);
В.М. Петюх – кандидат економічних наук, професор (Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана).

Рекомендовано до друку кафедрою управління персоналом та економіки праці Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (протокол № 12 від 30. 05. 2019), Вченою радою Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (протокол № 7(148) від 02.09.2019).

Маршавін Ю.М.
М30 Ринок праці та державне регулювання зайнятості: навчальний посібник. К.: ІПК ДСЗУ, 2019.. 408 с.

У посібнику розкриваються концептуальні засади формування і функціонування ринку праці та регулювання зайнятості населення відповідно до неокласичної економічної теорії, кейнсіанської теорії зайнятості, інституціональної теорії, напрацювань сучасних українських та зарубіжних учених, надано критичний аналіз державної політики зайнятості в Україні.

Посібник розрахований на студентів та аспірантів, фахівців державної служби зайнятості. Видання буде також корисним усім, хто зацікавлений у поглибленні знань з економічної теорії, економічної історії України, працівникам органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, профспілковим активістам.

УДК 331+331.5
ББК 65.240

ЗМІСТ

ВСТУП

Вихід України із тривалої рецесії, забезпечення тісної єдності економічного зростання і сильної соціальної політики, покращення добробуту населення, посилення економічної могутності держави можливі лише за умови розвитку ринку праці, забезпечення продуктивної зайнятості.

Запропонований у посібнику аналіз проблем ринку праці та сфери зайнятості крізь призму їх виникнення, становлення та розвитку, на думку автора, збагачує уявлення щодо його сьогоднішнього стану та можливих шляхів подальшого розвитку. У посібнику розглядаються теоретичні основи, принципи, закони й закономірності становлення і функціонування ринку праці та сфери зайнятості в органічному зв'язку з економічними процесами й інституціональними перетвореннями. Методологічні засади та інструментарій регулювання зайнятості населення аналізуються у порівнянні положень різних економічних теорій і концепцій. Особлива увага приділяється аналізу зазначених проблем у контексті сучасних версій кейнсіанської, класичної (неокласичної), інституціональної та інших економічних теорій. Однак автор не має на меті розставити крапки над «і» у багаторічних дискусіях представників різних наукових шкіл, дати остаточні відповіді на злободенні питання, а наголошує на необхідності розглядати ринок праці та сферу зайнятості в їх постійному русі й розвитку, в контексті прояву загального суперечливого процесу взаємодії різноманітних економічних, соціальних, політичних, психологічних, демографічних та інших чинників.

При підготовці посібника автор виходив з того, що сьогодні необхідно вивчати досвід подолання негативних наслідків у сфері зайнятості, накопичений світовим суспільством та окремими країнами. При цьому необхідно враховувати відмінності у структурі економік, ринкових інститутах, особливості історичного шляху нашої країни, традиції і соціокультурну спадщину. Розуміння того, як сформувалася сфера зайнятості в інших країнах, які етапи у своєму розвитку вона пройшла і чим є у даний час, допоможе розробити ефективну систему державного регулювання сфери зайнятості в Україні, спрямовану на досягнення повної і продуктивної зайнятості, сформувати передумови для удосконалення соціально-економічних відносин, зближення позицій роботодавців та осіб

найманої праці, узгодження інтересів економічного розвитку з потребами людини праці.

Безперечно, це видання не замінює підручників і посібників, які у різні часи опубліковані в Україні. Ширина охоплення проблем, що розглядаються у виданні, їх глибина обмежені обсягом навчальної програми, для опанування якої він призначений, з урахуванням цільової аудиторії – студенти неекономічних спеціальностей, що здобувають освітній рівень магістра, частина яких під час бакалаврської підготовки не вивчала фундаментальні економічні дисципліни.

Автор висловлює щиру подяку за цінні поради і рекомендації щодо змісту посібника докторам економічних наук, професорам М.М. Руженському, Л.А. Лутай; кандидату економічних наук, професору Б.М. Щукіну; В.І. Кострицi, який у 1996-2013 рр. був Національним координатором Міжнародної організації праці в Україні.

РОЗДІЛ І. ПРИРОДА, ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ОСНОВИ РИНКУ ПРАЦІ ТА МІСЦЕ У РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

1.1. РИНКОВА ЕКОНОМІКА ЯК СИСТЕМА РИНКІВ

1.1.1. Сутність товарного виробництва.
1.1.2. Групи ринків ресурсів (факторів виробництва) і ринків продуктів праці.
1.1.3. Взаємодія ринків, кругообіг ресурсів і продуктів праці у ринковій економічній системі.

1.1.1. Сутність товарного виробництва

Людство тривалий час розвивалося за рахунок привласнення готових продуктів природи через мисливство, збиральництво та рибальство. Приблизно 10 тис. років тому розпочався процес окультурення рослин і тварин, що й склав згодом дві провідні галузі для отримання продуктів харчування – землеробство і скотарство. Після виникнення сім'ї – родинного об'єднання – у ній вироблялися й розподілялись необхідні матеріальні цінності, перш за все їжа та одяг. Така форма господарювання, за якої всі необхідні матеріальні блага виготовлялися, розподілялися і споживалися у сім'ї, дістала назву «натуральне господарство»: потреби сім'ї повністю задовольнялися продуктами праці її членів.

Збільшення людських громад, особливо виникнення великих поселень, приводить з часом до виникнення *розподілу праці*: поступово зникає необхідність кожному бути самому собі ковалем, кравцем або чоботарем. Окремі члени громад спеціалізуються відповідно до своїх здібностей і нахилів на конкретних видах робіт. Щойно обсяги домашнього виробництва стали перевищувати потреби сім'ї, починається виробництво продукції для ринку – для задоволення чужих потреб. Виникає *товарне виробництво,* а вироблена для цього продукція отримує назву *товар.* На ранніх стадіях здійснюється *натуральний обмін,* коли товар одного власника безпосередньо обмінюється на інший. Але простий натуральний обмін функціонував з

великими проблемами. Те, що пропонує виробник, якому потрібний інший конкретний товар, виробнику цього іншого товару може бути не потрібним. Адже: не завжди виробник меблів, якому потрібні чоботи, знайде чоботаря, якому потрібні саме меблі, які зробив цей столяр.

Поява грошей дала змогу виробникам конкретних товарів продавати результати своєї праці за гроші, а за отриману суму купувати те, що їм потрібно. Формуються товарне виробництво і товарно-грошові відносини, які постійно вдосконалюються, що зумовило прогрес людства на багато століть.

1.1.2. Групи ринків ресурсів (факторів виробництва) і ринків продуктів праці

Ринкова економіка являє собою *систему різноманітних ринків*, тісно пов’язаних і взаємодіючих між собою. Автори популярного американського посібника «Економікс» К.М. Макконнелл і С.Л. Брю вважають, що ринок – це будь який інститут або механізм, який зводить разом покупців (тих, хто формує попит) і продавців (постачальників) конкретного товару або послуги. Серед вітчизняних учених поширеною є думка, відповідно до якої ринок – це певний вид суспільних відносин. В економічному словнику-довіднику, виданому за редакцію С.В. Мочерного, наводиться визначення, відповідно до якого «ринок – це система товарно-грошових відносин, що виникають між покупцем і продавцем, яка включає механізм вільного ціноутворення, вільне підприємництво, що здійснюються на основі економічної самостійності, рівноправності та конкуренції суб’єктів господарювання у боротьбі за споживача»[1].

Всі ринки умовно можна поділити на дві великі групи: ринки ресурсів (або, інакше, факторів виробництва) і ринки продуктів праці[2] (кінцевих товарів і послуг). Кожна із цих груп, своєю чергою, складається із багатьох конкретних ринків.

---

1 Економічний словник-довідник / за ред. док. екон. наук. проф. С.В. Мочерного. К.: Феміна, 1995. С. 281.

2 Тут і далі термін «продукт» означає не їжу, а результати праці, призначені для кінцевого споживання населенням: одяг, взуття, меблі, холодильники, автомобілі, м’ясо, овочі, борошно тощо.

*Група ринків ресурсів***.** Для виробництва товарів і послуг підприємства залучають ресурси (фактори виробництва), якими володіють домогосподарства і без яких процес виробництва просто неможливий.

Довідкова інформація. *Домогосподарство – економічна одиниця, що складається з одного або кількох осіб, яка забезпечує економіку ресурсами та використовує отримані від цього кошти для придбання товарів і послуг, що задовольняють матеріальні потреби людини. Економічний образ сім'ї, яка веде окреме домашнє господарство, володіє спільною власністю, одержує загальний прибуток і має стійку структуру витрат, є зручною ланкою для аналізу економічних процесів і життя суспільства.*

Група ринків факторів виробництва складається з чотирьох основних взаємозалежних ринків: землі, основного капіталу, ринку праці та, на думку окремих фахівців, ринку підприємницьких спроможностей (підприємливості). На цій групі ринків підприємства, фірми, корпорації і держава здійснюють купівлю ресурсів у домашніх господарств.

Під фактором виробництва «*земля*» у широкому сенсі розуміють не тільки земельні ділянки, але й корисні копалини, що розміщуються в надрах, а також ліси, луки та інше. Оскільки більша частина землі в країнах із традиційними ринковими відносинами перебуває у приватній власності домашніх господарств, власники земельних ділянок надають їх у тимчасове користування іншим економічним суб'єктам за визначену плату – ренту.

Під *основним капіталом* звичайно розуміють засоби виробництва (будинки, споруди, машини, верстати, устаткування, запаси матеріальних цінностей), що є власністю одного або кількох власників і залучаються для виробництва товарів та послуг. Основний капітал, або інвестиційні товари, не є споживчими товарами, оскільки вони не задовольняють безпосередньо людські потреби, але потрібні для виробництва товарів та послуг кінцевого використання. Фізично, як набір засобів виробництва, капітал перебуває в межах підприємства, фірми, корпорації, проте економічно, у формі вартості вкладених у нього коштів, він є власністю домашніх господарств. Розмежування фізичного місцезнаходження основного капіталу і його приналежності можливе завдяки існуванню інституту пайової власності: або у формі партнерства, або у формі акціонерного капіталу. Домогосподарства, купуючи акції фірм, надають фірмам гроші для придбання капітальних засобів і стають колективними власниками усього їхнього основного

капіталу. Кожний з акціонерів або партнерів у даному випадку є власником частини капіталу фірми відповідно до кількості акцій, або паїв. Тобто домашні господарства, що володіють основним капіталом у формі вкладених коштів, надають його в користування підприємствам, фірмам, корпораціям у формі матеріальних засобів та одержують прибуток, пропорційний вкладеним засобам у вигляді дивідендів або відсотків.

Окремі автори (їх доволі мало) включають у склад групи ринків факторів виробництва ще й ринок підприємливості. Під *підприємливістю* вони розуміють особливий вид творчої активності людини у сфері приватного бізнесу, що полягає в реалізації нових ідей, технічних та організаційних нововведень, які забезпечують комерційний успіх. Плата за підприємливість – це прибуток, який підприємець може одержати тільки у випадку успіху, ризикуючи при цьому власними засобами, своїми авторитетом і репутацією, витраченою інтелектуальною і фізичною енергією. Результатом його діяльності можуть бути як прибуток, так і збитки. Зауважимо, що віднесення підприємливості до товару – досить дискусійне, оскільки не дуже зрозумілим є покупець цього товару, адже підприємець не продає свої спроможності до бізнесу сам собі. Інша справа – менеджери. Але вони загалом є просто найманими особами і лише окремі з них одночасно виконують менеджерські функції та функції власника (співвласника) підприємства, фірми, корпорації.

На відміну від фактора «підприємливість», при використанні робочої сили характер праці людини визначений, а його витрати – більш-менш нормовані, навіть якщо ця праця є дуже складною і потребує високої кваліфікації виконавця. *Робочу силу* як фактор виробництва (один із видів ресурсів) людина використовує при виконанні конкретної роботи і надає роботодавцю за заробітну плату. Розгляду сутності цього товару, його властивостей, різноманітності точок зору з цього приводу присвячується перший і другий розділи посібника.

Група ринків продуктів праці. На цих ринках як виробники і продавці товарів виступають підприємства, фірми, корпорації, а як покупці – домашні господарства й уряд (держава). Об’єктом купівлі-продажу є матеріальні товари та послуги: від овочів або телевізорів, що їх купують домогосподарства, до штучних супутників та авіаносців, які виготовляються на замовлення уряду. Відповідно ця група ринків охоплює споживчий ринок

і ринок державних закупівель, кожен з яких знову ж таки складається із тисяч конкретних ринків.

Специфікою споживчого ринку є те, що ціни на товари і послуги, які купує населення, формуються після їх виробництва, кількість конкретних товарів, що знайдуть свого споживача, передбачити майже неможливо. Все це робить даний ринок чутливим до кризових явищ, а бізнес – доволі ризиковим. На відміну від споживчого ринку основна маса придбань держави (центрального уряду й місцевих органів влади) робиться у контрактній формі (останнім часом – з використанням спеціальних процедур, зокрема тендерів). Це передбачає спочатку визначення виду продукції, споживчих якостей, кількості, ціни і т.ін., а потім її виробництво. У цьому сенсі ринок державних замовлень є більш надійним і стабільним, що робить його надзвичайно привабливим для бізнесу.

Як відбувається взаємодія суб'єктів ринку, яка сила рухає в потрібному напрямку ці сотні тисяч економічних структур? Першим на ці запитання дав зрозумілу відповідь англійський економіст (шотландського походження), фундатор так званого класичного напряму економічної науки Адам Сміт. У своїй праці «Дослідження про природу та причини добробуту націй» (1776 р.), яка стала своєрідною Біблією для багатьох поколінь економістів усіх країн, А. Сміт пояснював це «невидимою рукою ринку» – власним інтересом господарюючих суб'єктів, кожен з яких має на меті досягнення власної вигоди, але при цьому забезпечуються інтереси всього суспільства. На його думку, кожен індивід, намагаючись досягнути своїх власних егоїстичних цілей, сприяє реалізації інтересів усього суспільства. Складається враження, що його дії ніби скеровуються чиєюсь невидимою рукою з метою досягнення найбільших благ для всіх. У розумінні А. Сміта та його прихильників (яких називають "класиками"), цей принцип є фундаментальною основою механізму саморегулювання ринкової економіки; саме ним керуються (частіше – несвідомо) виробники і споживачі товарів, він координує рішення всіх суб'єктів ринку. Подібно до того, як під впливом сил природи тисячі окремих струмочків зливаються у повноводу річку, так «невидима рука» ринкових сил керує діями мільйонів людей, спрямовує їх у загальне русло потрібних економічних дій. І хоча починаючи з 1930-х рр. (особливо ж останнім часом) це твердження викликає все більше сумнівів, перш за все з боку представників інших

економічних шкіл та течій, на сьогодні ця гілка наукової думки має багатьох прихильників серед учених і політиків усього світу.

Ядром, що утримує, з'єднує і зв'язує всі ринки в систему, є переважання приватної власності (за рівноправності усіх форм власності), свобода вибору і свобода діяльності суб'єктів господарського життя, особистий інтерес та конкуренція за обмеженої ролі держави.

Приватна власність означає, що більша частина матеріальних ресурсів перебуває у власності приватних осіб і приватних підприємств, фірм, корпорацій, а не держави.

Свобода вибору і свобода діяльності суб'єктів господарського життя припускає право підприємств і фірм одержувати економічні ресурси, організовувати процес виробництва та продавати вироблену продукцію за власним вибором. З іншого боку, споживачі (якими є не лише фізичні особи, а й фірми і підприємства) мають право на самостійний вибір (визначення) того, що, скільки, у кого і за якою ціною купувати. Це також означає право працівників не тільки самостійно вирішувати, де працювати, а й чи працювати, чи не працювати взагалі.

Особистий інтерес – прагнення людей чинити так, як вигідно їм самим. Підприємці намагаються одержати максимальний прибуток, власники матеріальних ресурсів – продати або здати в оренду ці ресурси за якомога вищими цінами, а споживачі – придбати більш якісний товар за нижчою ціною. Отже, кожен суб'єкт економічного життя поводиться так, щоб мати максимальну вигоду для себе, але в підсумку досягається максимальний результат для всього суспільства.

Конкуренція означає наявність на будь-якому ринку великої кількості незалежних продавців і покупців конкретного товару. Велика кількість продавців і покупців не дає можливості жодному з них справляти помітний вплив на обсяг продажу або закупівель товарів та послуг, а отже на встановлення ціни. Також конкуренція допомагає одним економічним суб'єктам (переможцям) отримати більші доходи й прибутки, виштовхуючи інших з ринку або мінімізуючи їхні доходи та прибутки. Конкуренція є основною регулюючою силою при капіталізмі.

1.1.3. Взаємодія ринків, кругообіг ресурсів і продуктів праці у ринковій економічній системі

У ринковій економічній системі основними суб'єктами господарської діяльності є *домашні (сімейні) господарства*, що забезпечують виробників факторами виробництва (ресурсами) і споживають кінцевий продукт усього економічного ланцюга, підприємства, фірми, корпорації, уряд.

Підприємства, фірми, корпорації – організації[1], що виробляють усю масу різноманітних товарів і надають послуги. Здебільшого вони належать до приватної форми власності й можуть мати різноманітний організаційно-господарський статус – від невеличких індивідуальних підприємств до найбільших акціонерних компаній.

Уряд (держава)[2] є замовником і споживачем широкого спектру товарів як на ринку продуктів, так і на ринку ресурсів. Держава закуповує товари та послуги для задоволення загальнонаціональних інтересів.

Взаємодія домашніх господарств, фірм і держави здійснюється як на ринку продуктів, так і на ринку ресурсів (рис. 1-1).

Як видно, на *ринок ресурсів* домогосподарства поставляють капітал, робочу силу, землю, підприємницькі здібності, а фірми та держава одержують їх за визначену плату[3]. На ринку продуктів праці підприємства продають зроблені за допомогою ресурсів товари і послуги, а домогосподарства та держава їх купують.

На *ринках продуктів праці* продаються і купуються товари та послуги. Визначальною характеристикою цього ринку є те, що в результаті акту купівлі-продажу товар переходить із власності продавця (виробника) у власність покупця (споживача). Об'єктом купівлі-продажу на даній групі

---

1 Поняття "фірма" і "підприємство" не зовсім тотожні. Однак у контексті нашого аналізу важливо, що і фірма, і підприємство використовують ресурси для випуску товару чи послуги з метою одержання прибутку. Тому тут і надалі ці поняття вживаються як синоніми.

2 Термін "уряд" у даному випадку розуміємо не як інститут державної влади, що має легітимне право встановлювати правила поведінки інших суб'єктів економіки, а як суб'єкт господарського життя.

3 На ринку ресурсів у результаті акту купівлі-продажу товар-фактор часто не відчужується від власника назавжди, а залишається його власністю; зовнішньо цей процес має вигляд оренди даного ресурсу. Ця особливість дала підставу деяким ученим називати ресурси (фактори виробництва) «фіктивними товарами».

ринків є матеріальні товари й різноманітні послуги: від меблів, овочів або телевізорів, що їх купують домогосподарства, до штучних супутників та авіаносців, які виготовляються на замовлення уряду; від перукарських до банківських, освітніх і медичних послуг.

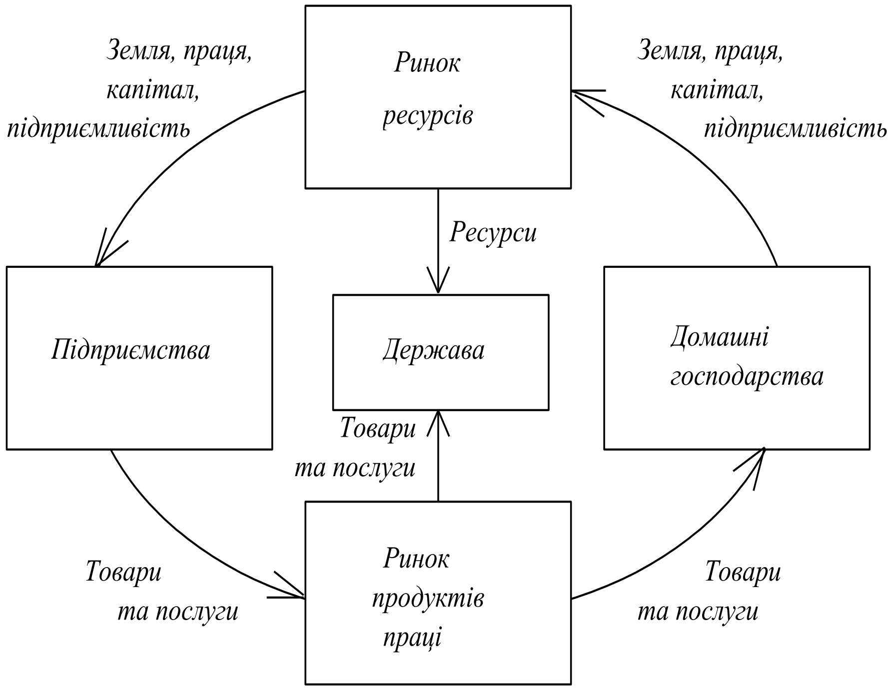


Рис. 1-1. **Кругообіг ресурсів і продуктів у ринковій економічній системі**

На цій групі ринків як виробник і продавець товарів та послуг виступають підприємства (фірми) і підприємці, як покупці – домашні господарства й уряд (держава).

Група ринків ресурсів (факторів / чинників виробництва)**.** Для виробництва товарів і послуг підприємства залучають ресурси (фактори виробництва), якими володіють домогосподарства і без яких процес виробництва просто неможливий. Ринок факторів виробництва складається із трьох (а на думку деяких науковців – чотирьох) взаємозалежних ринків: землі, капіталу, праці, а з точки зору окремих економістів – і ринку підприємницьких спроможностей (підприємливості). В умовах класичного капіталістичного господарства всі ресурси, якими володіє суспільство, належать домогосподарствам. На цій групі ринків підприємства (фірми), приватні підприємці та держава здійснюють купівлю ресурсів у домашніх господарств.

Підприємства, фірми, корпорації – організації, що виробляють усю масу різноманітних товарів і надають послуги. Здебільшого вони мають приватну форму власності й можуть набувати різноманітного організаційно-правового статусу – від невеликих індивідуальних (приватних) підприємств до найбільших акціонерних компаній.

Уряд (держава) купує товари і послуги, що виробляють підприємства для задоволення загальнонаціональних інтересів (підручники та обладнання державних закладів освіти, ліки для державних лікарень, зброю для армії і т.ін.). На ресурсному ринку вона купує капітал для створення і модернізації державних підприємств, працю – для забезпечення робочою силою органів державного управління, державних закладів освіти та охорони здоров'я, поліції, армії. У країнах із традиційно ринковою економікою – купує або орендує землю для будівництва державних навчальних закладів, лікарень, військових баз тощо.

Резюме

1. Сучасна ринкова економічна система являє собою господарський організм, що складається з величезної кількості елементів: ринків і різноманітних виробничих, фінансових, посередницьких, інформаційних та інших структур, що взаємодіють між собою. Незважаючи на тимчасові проблеми та складнощі ця система працює досить ефективно.

2. Ядром, що утримує, з'єднує і зв'язує всі ринки в систему, є приватна власність (за рівноправності усіх форм власності), свобода вибору і свобода діяльності суб'єктів господарського життя, особистий інтерес і конкуренція за обмеженої ролі держави.

3. Всі ринки умовно можна поділити на дві великі групи: ринки ресурсів (або, інакше, факторів виробництва) і ринки продуктів праці[1] (кінцевих товарів та послуг). Кожна із цих груп, своєю чергою, складається із багатьох конкретних ринків. Ринок праці є одним із складників ринку ресурсів.

---

[1] Тут і далі термін «продукт» означає не їжу, а продукти (результати) праці, призначені для кінцевого споживання населенням: одяг, взуття, меблі, холодильники, автомобілі, м'ясо, овочі, борошно тощо.

В умовах класичного ринкового господарства більшість ресурсів, якими володіє суспільство, належить домогосподарствам. На ринках, що входять до групи ринків факторів виробництва, підприємства (фірми), приватні підприємці та держава здійснюють купівлю ресурсів у домашніх господарств. Потім бізнес-структури перетворюють ресурси в матеріальні товари й різноманітні послуги. На цій групі ринків як виробник і продавець товарів та послуг виступають підприємства (фірми) і підприємці, як покупці – домашні господарства й уряд (держава).

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. У чому полягає сутність товарного виробництва, його відмінність від натурального господарства?

2. Охарактеризуйте основні групи ринків. У чому різниця між групою ринків ресурсів (факторів виробництва) і групою ринків продуктів праці?

3. Розкрийте точку зору А. Сміта щодо рушійних сил ринкової економіки. Що означає його принцип невидимої руки ринку?

4. Проаналізуйте основні інститути і принципи ринкової економічної системи. Що утримує, з'єднує і зв'язує всі ринки в систему?

5. Яким чином здійснюється кругообіг ресурсів (факторів виробництва) і продуктів у ринковій економічній системі?

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С., Баластрик Л.О. Макроекономіка: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 4-е вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 743 с. (підрозділ 2.3).

2. Економічна теорія: Політекономія : підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 8-ме вид., переробл. і доповн. К.: Знання, 2012. 702 с. (підрозділ 7.1).

3. Макконнелл К. Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Т. 1 / пер. с англ. Е. С. Иванова [и др.]. М. : Республика, 1992. 399 с. (глава 3).

4. Мэнкью Н. Г. Принципы экономикс / пер. с англ. В. Кузина [и др.]. 2-е изд. СПб. : Питер, 2000. 496 с. (розділ 3.5).

1.2. МІСЦЕ РИНКУ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

1.2.1. Об'єкт, суб'єкти і соціально-економічні відносини на ринку праці.
1.2.2. Специфіка і функції ринку праці.
1.2.3. Інфраструктура ринку праці.
1.2.4. Основні моделі ринків праці.

1.2.1. Об'єкт, суб'єкти і соціально-економічні відносини на ринку праці

Найважливішими елементами, істотними характеристиками будь-якого ринку зокрема є:

– товар, що продається і купується;
– продавець і покупець на ринку праці;
– правочинність продавця і покупця щодо товару;
– характер відносин, у які вступають продавець і покупець.

Представники класичної політичної економії вважали, що товаром на ринку праці є *праця робітника*. Основним аргументом опонентів цієї точки зору є такий: праця не може бути товаром, оскільки вона – процес свідомої, доцільної *діяльності* людей, і її не може існувати до того моменту, поки людина не розпочне працювати. Що ж це за товар, який продається, коли його не існує? Тому вони запропонували вважати товаром ринку праці *результати праці*. Відповідно до цієї точки зору, на ринку праці продається *результат праці*, скажімо зерно, чоботи або стільці. Але з таким підходом важко погодитися, оскільки результати праці є об'єктом купівлі-продажу на інших ринках – наприклад, продовольства, одягу, меблів тощо.

На думку багатьох вчених, особливо у постсоціалістичних країнах, товаром на ринку праці виступає не праця і не продукт праці, а *робоча сила,* – сукупність фізичних та духовних спроможностей, якими володіє людина і які вона застосовує, коли виробляє товари та послуги.

Довідкова інформація. *Хоча термін "робоча сила" належить економістам марксистського напряму, але можна припустити, що коріння такого уявлення сягає античного світу. Давньогрецький філософ Платон у V столітті до нашої ери, передаючи думку свого вчителя на розподіл праці в ідеальній державі, пише, що Сократ*

виділяв групу людей, "з якими не дуже потрібно спілкуватися, але вони володіють тілесною силою, достатньою для важких робіт. Вони продають у наймання свою силу"[1].

Отже, найбільш поширеною точкою зору вітчизняних науковців є та, що власник робочої сили (особа найманої праці) продає її власнику засобів виробництва (підприємцю) та отримує за неї заробітну плату.

Довідкова інформація. *Тут доречно звернути увагу на таку обставину. В сучасній американській науковій літературі поняття "праця" ("labor") трактується як фізичні й розумові спроможності (зусилля) людей, що можуть бути спрямовані на виробництво товарів і послуг*[2]*. Як бачимо, у даному разі зміст поняття "праця" не відрізняється від поняття "робоча сила": йдеться про фізичні та розумові спроможності людини до праці, які можуть застосовуватися у процесі виробництва товарів і послуг.*

Але якщо товаром є робоча сила, то логічно називати ринок, де вона купується і продається, не ринком праці, а ринком робочої сили. І справді, у багатьох випадках науковці й практики застосовують цю назву. Водночас історично склалося так, що у науковому обігу частіше вживається термін "ринок праці". У вітчизняній науковій літературі цей термін застосовується переважно з другої половини 1980-х років. Набула поширення точка зору, згідно з якою наукові терміни "ринок праці" і "ринок робочої сили" є синонімами.

Довідкова інформація. *Відзначимо, що людина завжди мала спроможності до праці – робочу силу. Однак її власником вона була не завжди. За первіснообщинного ладу робоча сила, як і життя члена роду, племені, належала роду, племені, громаді. За рабовласницького та феодального - робоча сила раба або кріпака належала рабовласнику чи феодалу, оскільки самі раби і кріпаки були їх власністю. І вона продавалася рабовласниками й феодалами разом із самими її носіями – рабами або кріпаками. У цьому розумінні вони були такими самими знаряддями праці, як кінь або віл.*

Деякі західні й вітчизняні вчені вважають, що існують два самостійних ринки: ринок праці та ринок робочої сили. Вони розрізняють пропозицію праці та пропозицію робочої сили, попит на працю і попит на робочу силу. Результати аналізу цієї точки зору показують, що під пропозицією праці у даному випадку розуміють пропозицію робочих місць, а під пропозицією робочої сили – незайняте економічно активне населення. На наш погляд, вважати ринок праці ринком вільних робочих місць не зовсім коректно.

---

1 Платон. Диалоги / пер. с древнегреч. Х.: ФОЛИО, 1998. С. 91.

2 Макконнелл К., Брю С. Экономикс : в 2 т. Т. 2. / пер. с англ. Е. С. Иванова [и др.]. М. : Республика, 1992. С. 398.

Робочі місця не продаються, оскільки за їх використання особи найманої праці не сплачують кошти їх власнику. Тут слушно врахувати точку зору В.М. Петюха, що робочі місця – у сенсі засобів виробництва – виступають як товар на ринку засобів виробництва, а не на ринку праці[1].

Певного поширення набула точка зору, відповідно до якої об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є трудова послуга. Про "трудові послуги" зокрема говорять такі видатні економісти, як М. Фрідман[2] і П. Самуельсон[3]. Однак, якщо послугу розглядати як результат праці, то вона є об'єктом купівлі-продажу не на ринку праці, а на іншому ринку, що відповідає її характеру (ринок перукарських послуг, ринок банківських, медичних або освітянських послуг тощо).

Головними дійовими особами (*суб'єктами)* на ринку праці є власники (носії) товару "робоча сила", тобто особи, що працюють (або готові працювати) на умовах найму, оскільки не мають інших засобів для гідного існування, крім доходу від своєї робочої сили, та роботодавці – підприємці, які використовують робочу силу. Є досить значна кількість науковців, які вважають, що роботодавцями можуть бути підприємства, фірми, корпорації.

Довідкова інформація. *Поняття «роботодавець» поки що вживається здебільшого у трудовому праві. Є низка нормативних актів, які так чи інакше застосовують цей термін, а в деяких із них наводиться його визначення. Зокрема в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавцем визначається власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю[4]. У більш пізньому Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» поняття «роботодавець» трактується як юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб[5]. Як видно, спочатку у змісті цього поняття акцентувалося на тому, що роботодавець є власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (керівником) чи фізичною особою. Потім акцент змістився і роботодавцем почала визначатися перш за все юридична особа (підприємство, установа, організація). Однак, якщо керуватися*

---

1 Петюх В.М. Ринок праці. К.: МАУП, 1997. С.14.

2 Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / пер. с англ. 4-е изд. М. : Дело ЛТД, 1994. С. 77, 86, 634.

3 Самуэльсон П. Экономика. М.: Алгон. В 2-х т. Т. 2. С. 171.

4 Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1999. № 45. Ст. 397.

нормою ст. 191 Цивільного кодексу України, то підприємство є не чим іншим як майном, єдиним майновим комплексом, нерухомістю[1] *і тому може бути не суб'єктом, а лише об'єктом правовідносин. Саме так тлумачать поняття «підприємство» в усьому цивілізованому світі. Отже, якщо підприємство — це лише об'єкт права власності, то само собою зрозуміло, що воно не може бути роботодавцем. Ним може стати принаймні власник підприємства. Тому далі, застосовуючи поняття «роботодавець», ми матимемо на увазі власника (співвласників) підприємства, фірми, корпорації, інших юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю. Роботодавців можна поділити на окремі групи: роботодавці — фізичні особи; роботодавці — юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб; роботодавці — державні органи. Але у будь-якому разі, це – власники засобів виробництва (робочих місць).*

Інтереси найманих працівників як правило виражають профспілки: внутріфірмового, галузевого, територіального, національного рівнів. Власники засобів виробництва, що використовують найману працю, для захисту своїх інтересів на ринку праці об'єднуються в асоціації роботодавців. Організації працівників (профспілки) і роботодавців також є *суб'єктами ринку праці*. До суб'єктів ринку праці належить ще й держава, яка виконує роль, по-перше, роботодавця, по-друге, вона є регулятором – визначає правила поведінки сторін на ринку праці (шляхом прийняття законів, підзаконних актів, створення відповідних інститутів) і забезпечує їх виконання.

Зазначимо, що проблема визначення товару ринку праці, його суб'єктів, відносин, у які вони вступають, є предметом багаторічних дискусій, гострота яких не знижується й сьогодні.

Так, перед прихильниками точки зору, відповідно до якої товаром ринку праці є робоча сила, постала проблема, розв'язання якої від них вимагають опоненти. Відомо, що в результаті купівлі-продажу будь-якого товару він переходить від продавця до покупця. Робоча сила (в розумінні сукупності спроможностей людини до праці) при купівлі-продажу не відчужується від продавця (особи найманої праці) і не переходить у власність покупця (роботодавця). Звідси випливає, що або робоча сила не є товаром ринку праці, або зміст соціально-економічних відносин тут не є купівлею-продажем. Не знаходячи переконливих аргументів на захист своєї точки зору прихильники думки, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці

---

[1] *Відомості Верховної Ради України (ВВР).* 2003. № 40-44. Ст. 356.

є робоча сила, почали пояснювати факт її невідчуженості від особи найманої праці у результаті купівлі-продажу специфікою ринку праці.

Довідкова інформація. *У 1944 р. Міжнародна конференція праці на Філадельфійській сесії прийняла декларацію, в якій фундаментальною основою діяльності МОП визначила, зокрема, такий принцип, що праця не є товаром. Але тут скоріш за все має місце бажання світової спільноти засудити саму можливість експлуатації людини людиною, акцентування гуманізму МОП як спеціалізованої установи Організації Об'єднаних Націй, а не науковий аналіз змісту й сутності соціально-економічних відносин на ринку праці.*

Виходячи з того, що купівля-продаж товару «робоча сила» не передбачає його передавання у власність іншій особі (покупця-роботодавця), до якої переходить лише право користування нею, існує інше, відмінне від проаналізованих вище, уявлення сутності соціально-економічних відносин на ринку праці. Відомо, що надання особою своєї власності в користування іншій особі без її відчуження на умовах договору (незалежно від того, йдеться про юридичну чи фізичну особу) з економіко-правової точки зору визначається як оренда. Загалом відповідно до договору оренди орендар дістає права володіння і користування власністю, яку він наймає, але не розпорядження. Ці права в орендаря встановлюються як невід'ємна частина його правочинності в результаті оренди: продукція, отримана орендарем на підставі використання орендованого майна відповідно до договору, є його власністю. Як бачимо, характер зазначених орендних відносин багато в чому нагадує зміст відносин, що настають у разі наймання працівника на роботу. Однак у цьому випадку об'єктом оренди є робоча сила, яку особа найманої праці – її власник (носій) передає в оренду власнику засобів виробництва (роботодавцю) за визначену платню. Цю аналогію можна також довести за допомогою аналізу змісту фундаментальних ознак орендних відносин, що відрізняють їх від інших правових інститутів[1], а саме::

– *платність*: передавання власності в оренду здійснюється за плату;

– *обмеженість права власності:* орендар за договором оренди набуває безперечне право на володіння і використання власності, яку орендує, але не має можливості на свій розсуд розпоряджатися нею;

---

[1] Цивільний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. № 40-44, ст.356) (глава 58).

– *законність*: будь-який договір оренди має відповідати обов'язковим для сторін правилам, що встановлюються законодавством.

Зміст основних положень трудових договорів, що фактично сформувався, також має багато подібного з договорами оренди[1]:

– опис об'єкта оренди;

– строк дії договору оренди;

– права та обов'язки сторін договору;

– орендна плата із зазначенням її розміру, індексації, періодичності, способу та умов розрахунків, строків, порядку її внесення і перегляду та відповідальності за її несплату.

Про можливість використання при оцінці характеру найму працівника аналогії з орендними відносинами свідчить також той факт, що у Цивільному кодексі України терміни оренда та найм (відносно майна) використовуються як синоніми, зокрема його глава 58 має назву «Найм (оренда)».

Отже, перелічені аргументи дають підстави для існування точки зору, що на ринку праці відбувається не продаж, а своєрідна оренда робочої сили. Орендодавцем виступає особа найманої праці, а орендарем – роботодавець, орендна плата має форму заробітної плати. Природно, в результаті специфічності товару «робоча сила» зміст суспільних відносин на ринку праці відрізняється від орендних відносин на будь-якому іншому ринку і має лише зовнішню схожість із ними. Водночас зміст і характер цих відносин набагато ближчий до орендних, ніж до купівлі-продажу робочої сили.

Більш повне уявлення про соціально-економічну сутність ринку праці дає його визначення, оскільки є безліч визначень функціонального і суб'єктного аспектів цієї соціально-економічної категорії, в яких, на думку Г.І. Купалової, розглядаються лише її окремі аспекти і висловлюються часто діаметрально протилежні думки. Ця дослідниця, систематизувавши наприкінці 1990-х рр. наявні в економічній літературі визначення сутності соціально-економічної категорії «ринок робочої сили» («ринок праці»), дійшла висновку, що за предметною сферою більшість визначень, що

---

1 Про оренду землі: Закон України від 6 жовт. 1998 р. № 161-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1998. № 46-47, ст.280 (ст. 15).

застосовуються у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі, можна зарахувати до одного із таких напрямів[1]:

1) сфера обігу специфічного товару «робоча сила» як особливого, властивого товарно-грошовим відносинам способу її включення до економічної системи;

2) механізм, що зводить разом осіб найманої праці та роботодавців;

3) система суспільних відносин, що відображають рівень розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між силами, що діють на ринку, – підприємцями, працівниками та державою;

4) сукупність економічних відносин, форм і методів погодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників та роботодавців (підприємців);

5) відносини з приводу умов купівлі-продажу робочої сили;

6) сукупність соціально-економічних відносин, за яких здійснюється формування пропозиції на робочу силу і задоволення попиту на неї;

7) відносини з приводу обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, потрібних для відтворення робочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва й обігу;

8) механізм саморегуляції попиту на робочу силу та її пропозиції через вільний рух зарплати і доходів.

Якщо об'єднати зазначену різноманітність точок зору на категорію «ринок праці» за сутнісною ознакою, то, на нашу думку, їх можна згрупувати у три великих групи. У межах першого підходу ринок праці розуміється як *механізм*, що об'єднує (зводить) разом працівників і роботодавців, у межах іншого – як *простір* – сфера, у якій відбувається взаємодія працівників і роботодавців, у межах третього – як *соціально-трудові відносини*, у які вступають особи найманої праці та роботодавці.

Однак зазначені підходи не виключають, а доповнюють один одного, ніби підкреслюючи, відтінюючи різні сторони такої багатогранної наукової категорії, як ринок праці. Оскільки наведена систематизація Г.І. Купалової здійснена лише за сутнісною ознакою, доцільно поширити її на суб'єктний

---

[1] Купалова Г.І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України : теоретичні та практичні проблеми. К.: ІАЕ УААН, 1995. С. 11.

аспект ринку праці. Стосовно цього в науковій літературі визначились *три підходи:*

– прихильники так званого широкого тлумачення зараховують до суб'єктів ринку праці всіх найманих працівників і всіх роботодавців;

– прихильники вузького тлумачення поняття «ринок праці» вважають, що його суб'єктами є тільки ті особи, які у даний момент не зайняті та шукають роботу, і роботодавці, що мають вакансії та добирають працівників на вільні робочі місця; тих,

– за третього підходу до суб'єктів ринку праці зараховують тих, хто є незайнятим і шукає робоче місце, хто має заняття, але не задоволений роботою та займається пошуком іншого робочого місця, і тих, хто зайнятий, але має великий ризик втратити роботу. Суб'єктами ринку праці з боку роботодавців є ті, що мають вакансії і добирають працівників на вільні робочі місця, а також ті, хто передбачає звільнення працівників і як наслідок – появу вакансій.

Довідкова інформація. *Щодо точки зору прихильників вузького підходу до визначення суб'єктів ринку праці. Уявляється, що її основою є марксистський погляд на процес відтворення, що ділиться на чотири фази: виробництво, розподіл, обмін і споживання. Ринок відповідає фазі обміну. Звідси, на думку К. Маркса, випливає, що споживання робочої сили (її використання в процесі праці), як і будь-якого іншого товару, відбувається за межами ринку*[1]*, тому ринок праці включає лише незайнятих робітників і вільні робочі місця. Тобто, до моменту працевлаштування робітник перебуває на ринку праці, а після прийому на роботу виходить із його сфери.*

Найбільш доцільним видається підхід, запропонований авторами підручника «Економіка праці і соціально-трудові відносини», які поняття «ринок праці» розглядають у широкому і вузькому значеннях. В широкому значенні воно охоплює «всю найману робочу силу із числа економічно активного населення» і «загальну потребу економіки у найманій робочій силі». На ринку праці у вузькому сенсі, або на «поточному ринку праці», представлені тільки особи, які шукають роботу, а також вакантні робочі місця[2].

---

[1] Див.: Маркс. К, Энгельс Ф., соч. Т. 23. С. 186.

[2] Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; Изд-во ЧеРо, 1996. С. 126–127.

Такий підхід фактично вже склався у вітчизняній науці та практиці. Він дає можливість, не відмовляючись від традиційного широкого погляду на все економічно активне населення і всіх роботодавців як на суб'єктів ринку праці, уникнути багатьох внутрішніх суперечностей як теоретичного, так і прикладного характеру. Застосування поняття «ринок праці» у більш вузькому значенні дає змогу конкретніше вирішувати практичні завдання – визначати мету, предмет та об'єкт дослідження, шляхи і засоби регулювання ринку праці, змістовне навантаження відповідної статистики, елементи інфраструктури, склад його інститутів, визначати конкретні показники для вимірювання його стану тощо.

1.2.2. Специфіка і функції ринку праці

Ринок праці є одним із найбільш специфічних ринків. Він відрізняється не тільки від будь-якого ринку кінцевих продуктів праці (товарів і послуг), але й від інших ринків факторів виробництва (ринків ресурсів). Назвемо найбільш принципові з цих відмінностей.

Перше: як уже розглядалося в попередньому параграфі, це – невід'ємність товару «робоча сила» від його власника (носія). Якщо погодитися з думкою, що на ринку праці купується і продається робоча сила, слід пояснити, чому в результаті цього акту вона не переходить від продавця до покупця. Адже у процесі купівлі-продажу речових товарів вони переходять від одного власника до іншого і покупці після придбання мають право розпоряджатися ними на свій розсуд. На ринку праці товар робоча сила, що являє собою сукупність фізичних, інтелектуальних та інших спроможностей людини до праці, не відчужується від його носія, а покупець (роботодавець) не набуває права розпоряджатися цим товаром тільки на свій розсуд. Він може користуватися робочою силою людини, дотримуючись усіх її конституційних прав і свобод у межах законодавства та етичних норм. Саме керуючись цим положенням окремі автори не безпідставно характеризують соціально-економічні відносини на ринку праці не як купівлю-продаж, а як оренду.

Друге: тривалість угоди купівлі-продажу. Процес купівлі-продажу речових товарів і більшості послуг, а також інших факторів виробництва має

короткостроковий, деколи – миттєвий характер. Якщо погодитися з тим, що на ринку праці відбувається купівля-продаж робочої сили, працівник повинен постійно підтверджувати свою спроможність до праці (якість роботи, інтенсивність праці, дотримання трудової дисципліни і т. ін.), а роботодавець – зобов'язання до найнятої особи (тривалість робочого дня, умови соціального захисту, безпека, охорона і режим праці тощо) й регулярно виплачувати заробітну плату. Тому прихильники точки зору, що на ринку праці відбувається купівля-продаж робочої сили, вважають: цей процес (купівлі-продажу товару «робоча сила») не завершується в момент укладання трудового договору, а триває весь період трудової діяльності працівника.

Третє: більш глибоке втручання держави, суспільства, громадських організацій у процеси, що відбуваються на ринку праці. Оскільки трудові відносини і відносини зайнятості стосуються всього економічно активного населення, зачіпають інтереси й добробут усіх осіб найманої праці та підприємців, створюють ту чи іншу соціальну атмосферу в суспільстві, держава і суспільство в особі органів державної влади, партій, політичних лідерів, профспілок, громадських організацій впливають на функціонування цього ринку як ніякого іншого. Методи такого впливу найрізноманітніші – від прийняття законів і здійснення різних видів контролю за дотриманням законодавства до формування суспільної думки з використанням ЗМІ і впливу на роботодавців або працівників політичними засобами.

Для виробництва товарів і послуг необхідно вирішити важливу суспільну проблему – поєднання засобів виробництва і праці в єдиному процесі. Засоби праці, предмети праці та процес праці – невід’ємні елементи процесу виробництва. Відсутність будь-якого із них означає неможливість самого процесу виробництва. Тому перед будь-яким суспільством, у якому існує поділ праці, є декілька фундаментальних проблем формування і використання робочої сили:

1. Як розподілити робочу силу за галузями економіки і регіонами?

2. Скільки і яких спеціалістів у фаховому відношенні потрібно в конкретному суспільстві?

3. Яку заробітну плату необхідно сплачувати працівнику конкретної професії, фаху і кваліфікації?

4. *Як адаптувати робітників до змін у техніці й технології, підвищити їх професійну і територіальну мобільність?*

В умовах *ринку праці* чотири названі проблеми вирішуються в такий спосіб:

1. *Як розподілити робочу силу за галузями економіки, підприємствами і регіонами?*

Це вирішується через узгодження інтересів виробників та осіб найманої праці. Якщо, наприклад, зріс попит на телевізори, то він зросте на робочу силу в електронній промисловості, в якій заробітна плата підніметься. За інших рівних умов це призведе до переміщення робочої сили з інших в електронну галузь. Або припустимо, попит на робочу силу з якихось причин виявився вищим на півдні країни, ніж на півночі. Відбудуться аналогічні процеси: там зросте зарплата і люди в добровільному порядку перемістяться туди, де їм вигідніше працювати.

2. *Скільки і яких спеціалістів у фаховому відношенні потребує виробництво?*

Незадоволені потреби виробництва у працівниках певного фаху в умовах ринку спричинять підвищений попит на даних спеціалістів, а отже – збільшення їхньої заробітної плати, що змусить людей набувати дефіцитних у даний момент спеціальностей. Це стосується як тих, хто тільки готується вступати до навчальних закладів, так і тих, хто вже має певний фах, але відзначається потенційною мобільністю. Відповідно до попиту населення на спеціальності навчальні заклади оновлюють програми навчання, відкривають нові й ліквідують застарілі спеціальності та напрями підготовки. Але оскільки цей процес є дуже тривалим у часі, то в нього мають втручатися державні інститути. Їх завдання – прогнозувати зміни в попиті на професії, інформувати і стимулювати навчальні заклади до започаткування перспективних професій і спеціальностей, спрямовувати відповідним чином профорієнтаційну роботу серед школярів і т. ін.

3. *Яку заробітну плату необхідно сплачувати працівнику конкретної професії, фаху і кваліфікації?*

Це визначається також співвідношенням попиту і пропозиції даного виду робочої сили на ринку праці. Споживачі товарів і послуг голосуванням своїх гаманців вирішують, якій продукції вони віддають перевагу. Гроші, потрапивши до рук підприємця, зрештою утворюють фонд заробітної плати

і визначають, який вид праці більш цінний у даний час для суспільства. Підвищений попит на певні товари тягне за собою підвищений попит на працівників, що їх виробляють, а отже – відповідне збільшення розміру заробітної плати. Хоча й тут не все так однозначно, і тому суспільства з ринковою економікою розробили досить ефективні засоби регулювання ринкових механізмів у сфері оплати праці. Йдеться про активну роль у цьому процесі державних інститутів (міністерств праці (соціального захисту), профспілок, політичних партій тощо). Але найвпливовішим засобом регулювання оплати праці є система соціального діалогу, яка детально аналізуватиметься у підрозділі 4.5.

4. *Як адаптувати працівників до змін у техніці й технології, підвищити їх фахову і територіальну мобільність?*

Знову ж таки, це здійснює ринок праці. Ризик позбутися роботи у випадку, якщо не вдасться пристосуватися до нових вимог та умов (з іншого боку, стабільність і підвищення добробуту при адаптації до виробничого середовища, що швидко змінюється) краще за сотню агітаторів спонукає людину до освоєння нової техніки, підвищення кваліфікації або зміни професії, а якщо треба, то і – місця проживання.

Таким чином, названі (та багато інших проблем) допомагає вирішити ринок праці через урахування й узгодження особистих інтересів осіб найманої праці та підприємців, конкуренцію, свободу вибору роду занять і виду діяльності, свободу підприємництва.

Однак некероване стихійне функціонування ринку праці систематично спричиняє досить серйозні негативні соціальні та економічні наслідки і катаклізми. Мабуть, жодна із проаналізованих проблем сьогодні не вирішується без участі держави, організацій працівників (перш за все профспілок) та організацій роботодавців. Але їхнє втручання має відігравати коригувальну, пом’якшувальну роль і не торкатися основних принципів ринкової економіки, не руйнувати їх, про що йдеться в наступних підрозділах посібника.

Викладене дає підстави для визначення таких *основних функцій*, які виконує ринок праці:

1. *Регулюючу* – регулювання попиту на робочу силу та її пропозиції відповідно до суспільної значущості конкретного виду праці з урахуванням

їх співвідношення; на підставі цих чинників також відбувається формування ціни робочої сили.

2. *Розподільну* – розподіл робочої сили за галузями економіки і регіонами.

3. *Стимулюючу* – на ринку праці зазвичай існує конкуренція (хоча й недосконала) працівників за робочі місця, що стимулює фахову і територіальну мобільність осіб найманої праці, їхнє прагнення до підвищення професійної компетентності. Конкуренція серед роботодавців за кваліфіковану робочу силу стимулює їх до підвищення оплати праці, створення належних умов праці та соціального захисту працівників.

4. *Інформаційну* – інформування суспільства, осіб найманої праці й роботодавців про ситуацію на ринку праці, кількісний і якісний склад вільних робочих місць, оплату праці, пропозицію робочої сили та попит на неї (з урахуванням фаху працівників), інші важливі аспекти.

Безперечно, проаналізовані та інші функції ринку праці не виконуються «автоматично», лише під впливом законів ринкової економіки. Значний вплив справляють держава, організації працівників і роботодавців, інститути громадянського суспільства, що ми проаналізуємо у ІІІ та ІV розділах цього посібника.

1.2.3. Інфраструктура ринку праці

Ефективне функціонування ринку праці забезпечує його інфраструктура[1] – сукупність суб'єктів, що сприяють продуктивній зайнятості; регулюють відносини між роботодавцями і працівниками, роботодавцями й шукачами роботи та державними установами (суб'єктами ринку праці). Треба погодитися з точкою зору О.В. Чернявської щодо доцільності відокремлення двох груп суб'єктів інфраструктури: організацій та установ і нормативно-правового середовища[2].

---

[1] У перекладі з латинської означає "нижче побудоване", "нижче розташоване".

[2] Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. К.: Ц-тр учб. літ-ри, 2013. С. 64.

До організацій та установ, що забезпечують функціонування ринку праці, належать:

– державні органи й установи, що регулюють ринок праці та сприяють працевлаштуванню безробітних, регулюють міграційні процеси;

– навчальні заклади, що здійснюють професійну освіту, професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації; організації з профорієнтації;

– фонди обов'язкового державного соціального страхування, діяльність яких спрямована на надання соціальних послуг і соціальний захист безробітних;

– недержавні заклади сприяння працевлаштуванню, розвитку підприємництва;

– організації роботодавців;

– кадрові служби підприємств, організацій та установ;

– профспілки та інші громадські організації, діяльність яких спрямована на сферу зайнятості та соціальний захист працівників;

– органи й інститути соціального діалогу;

– нормативно-правові акти, спрямовані на регулювання ринку праці, сфери зайнятості та соціальний захист безробітних.

Тобто, мета інфраструктури полягає у виконанні двох завдань: по-перше, у створенні умов для якомога повнішого розкриття можливостей і переваг ринкових механізмів у сфері зайнятості; по-друге, у своєрідному «заповненні ніш» ринку праці, де ринкові засади неспроможні розв'язати гострі проблеми, притаманні ринковій стихії.

Загалом до основних функцій інфраструктури ринку праці належать:

– розробка правил поведінки суб'єктів ринку праці, нагляд за їх виконанням;

– надання послуг із професійної освіти молоді та професійного навчання – дорослому населенню;

– прогнозування процесів і тенденцій на ринку праці;

– посередництво між працівниками і роботодавцями, сприяння в їх ефективній взаємодії;

– сприяння незайнятим громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у доборі потрібних працівників;

– надання соціальних послуг і матеріального забезпечення безробітним;

– сприяння професійному самовизначенню молоді, іншим категоріям населення, розвитку мобільності й конкурентоспроможності осіб найманої праці;

– розв’язання трудових конфліктів, регулювання міграційних процесів;

– інформаційне забезпечення суб’єктів ринку праці.

1.2.4. Основні моделі ринків праці

Цілком природно, що в кожній країні ринки праці сформувалися під впливом сотень різноманітних факторів історичного, соціально-психологічного, релігійного, правового, економічного характеру, соціокультурних традицій і т. ін. Тому ринки праці в різних країнах мають неоднакові рівні розвитку, а їх елементи перебувають у різному співвідношенні. Залежно від комбінації основних елементів сформувалися різноманітні *моделі* ринків праці.

Шведська (соціал-демократична) модель. Сутність шведської моделі ринку праці полягає в наданні переваги заходам активної політики зайнятості, основними з яких є:

1. Обмежувальна фіскальна політика, суть якої в тому, щоб шляхом непрямого оподаткування не дозволити високоприбутковим підприємствам різко підвищувати зарплату, оскільки це призводить до збільшення темпів інфляції.

2. Солідарна система оплати праці, що передбачає рівну зарплату за рівну працю незалежно від фінансових результатів роботи підприємств. Відповідно, більш прибуткові підприємства сплачують працівникам менше, а менш прибуткові – більше, ніж могли б. Останні змушені скорочувати чисельність працюючих або взагалі припиняти функціонування. Усе це хоча і знижує зайнятість, але стримує інфляцію і стимулює структурну перебудову економіки.

3. Селективна підтримка підприємств, яка полягає в державній підтримці тих, хто працює неефективно, але випускає продукцію і надає послуги, що мають велике суспільне значення. Природно, ця політика стимулює зайнятість на подібних підприємствах.

Безпосередньо *активні заходи на ринку праці* включають:

1. Професійну підготовку і перепідготовку неконкурентоспроможної робочої сили та безробітних.

2. Створення нових робочих місць у державному секторі економіки для недостатньо конкурентоспроможних категорій працівників.

3. Сприяння підвищенню територіальної мобільності осіб найманої праці шляхом надання в разі необхідності субсидій на переїзд до іншої місцевості.

4. Удосконалення інформаційних систем щодо обслуговування тих, хто шукає роботу, і добирає працівників.

Така політика держави на ринку праці дає змогу забезпечити високий попит на робочу силу і високу зайнятість працівників, утримувати безробіття на відносно невисокому рівні, іноді за рахунок зниження ефективності економіки.

Модель ринку праці США (ліберальна модель) характеризується децентралізацією, мінімальним державним втручанням у його функціонування та орієнтованістю на зовнішній ринок. Вона відзначається гнучкими процедурами найму і звільнення працівників, значним міжфірмовим рухом робочої сили, низьким охопленням працівників профспілками, які мають переважно галузеву структуру. В різних штатах правові норми законодавства про зайнятість значно відрізняються. Крім централізованого федерального фонду страхування по безробіттю, що формується із внесків працівників і роботодавців, існують фонди у штатах та фірмах.

У випадку погіршення кон'юнктури, зменшення обсягів виробництва підприємства, фірми, корпорації з метою скорочення витрат на зарплату вдаються до звільнень працівників, переводять фінансовий капітал у більш прибуткові виробництва як усередині країни, так і за її межами. Служби зайнятості багатьох штатів не ведуть професійної підготовки і перепідготовки безробітних, не сприяють їм у самозайнятості. Своє головне завдання вони вбачають у забезпеченні осіб, що шукають роботу, інформацією про вільні робочі місця.

Сутність японської (патерналістської) моделі ринку праці полягає у так званій системі «довічного» наймання на роботу, що передбачає гарантію зайнятості працівника в конкретній фірмі аж до досягнення пенсійного віку.

Із збільшенням стажу роботи в цій фірмі у працівника підвищується заробітна плата, преміальні, соціальні виплати. У випадку скорочення обсягів виробництва фірми звичайно не звільняють працівників, а переводять на роботу із скороченим робочим днем безпосередньо у фірмі, або, за домовленістю, на інші підприємства. Регулювання трудових відносин здійснюється переважно на рівні підприємств, на більшості яких створені профспілки. Тобто, японська модель ринку праці по суті включає розвинені внутрішні ринки праці й будується на запобіганні безробіттю силами роботодавців. Але це не означає, що держава не втручається у функціонування ринку праці. Якщо з якихось причин підприємство закривається, держава вживає заходів щодо перенавчання персоналу, переведення працівників на нові місця роботи, надає підтримку тим підприємцям, які приймають на роботу осіб, не конкурентоспроможних на ринку праці. Уряд надає дотації і субсидії для розвитку мережі курсів перепідготовки та навчання осіб найманої праці.

Зауважимо, що описані моделі є *не більш ніж моделями*. Аналізуючи ринок праці в конкретній країні, у тому числі в США, Японії, Швеції, ми знайдемо там елементи усіх трьох моделей та їх різноманітні комбінації. Але це моделювання цінне тим, що дає змогу визначати, оцінити ступінь розвитку ринку праці, глибину втручання держави у процеси, що відбуваються, і характер державної політики, роль громадськості, зокрема профспілок, ступінь розвитку інститутів і т. ін. У наш час під шведською моделлю зазвичай розуміють проведення на ринку праці активної політики, пов’язаної перш за все із запобіганням безробіттю; під моделлю США – політику мінімального втручання держави у функціонування ринку праці, його децентралізацію; під японською – акцент на розвитку внутрішніх ринків праці, підвищенні ролі фірм і підприємств у запобіганні безробіттю.

Резюме

1. В економічній науці сьогодні, як і 100-150 років тому, відсутнє більш-менш узгоджене уявлення щодо товару ринку праці. Серед вітчизняних науковців переважає трактування товару ринку праці як робочої сили – сукупності фізичних і духовних спроможностей людини, які вона

застосовує при виробництві будь-яких товарів та послуг. На їх думку, поняття «ринок праці» і «ринок робочої сили» є синонімами.

2. Також має місце точка зору, відповідно до якої існують два самостійних ринки: ринок праці та ринок робочої сили. Одні зазначають, що пропозиція праці це – пропозиція робочих місць, а пропозиція робочої сили – незайняте економічно активне населення, яке виходить на ринок праці. Інші науковці переконані, що ринок праці охоплює два ринки: ринок праці, де пропонуються вільні робочі місця, і ринок робочої сили, на якому пропозицію формує незайняте економічно активне населення. Певного поширення набула також точка зору, відповідно до якої на ринку праці пропонуються трудові послуги, та уявлення про ринок праці як такий, де характер соціально-економічних відносин нагадує орендні відносини.

3. Дискусійною є проблема визначення економічної категорії «ринок праці». У науковій і навчальній літературі існує безліч відповідних трактувань, більшість із яких за сутнісною ознакою можна поєднати у три великі групи: *механізм*, що об'єднує (зводить) разом працівників і роботодавців; *простір* – сфера, у якій відбувається взаємодія працівників і роботодавців; *суспільні відносини*, у які вступають особи найманої праці та роботодавці. Проте зазначені підходи не виключають, а скоріше доповнюють один одного, підкреслюють різні сторони такої складної і багатогранної наукової категорії як ринок праці.

4. Специфіка ринку праці (якщо погодитися з думкою, що на ньому купується і продається робоча сила) визначається, по-перше, невід'ємністю товару «робоча сила» від його власника (носія), на відміну від купівлі-продажу речових товарів; по-друге, тривалістю угоди купівлі-продажу, яка має не миттєвий характер, як при купівлі-продажу речових товарів і послуг, а триває весь період трудової діяльності працівника. По-третє, – більш глибоким, ніж на інших ринках, втручанням держави, суспільства, політичних сил, громадських організацій у процеси, що відбуваються на цьому ринку. Ринок праці виконує чотири основні функції: регулюючу; розподільну; стимулюючу та інформаційну.

5. Поняття «інфраструктура ринку праці» означає сукупність суб'єктів, діяльність яких спрямована на забезпечення ефективного функціонування ринку праці. Інфраструктура ринку праці охоплює, по-перше, відповідні органи, організації та установи, по-друге, нормативно-правове середовище.

Йдеться про законодавчі й виконавчі органи державного управління, діяльність яких призначена для прямого або опосередкованого впливу на ринок праці, а також нормативно-правові акти, спрямовані на регулюванні ринку праці та розв'язання проблем у сфері зайнятості населення.

6. Залежно від глибини державного втручання у ринок праці, його інфраструктури та інститутів прийнято визначати шведську, японську та американську моделі. У наш час під шведською моделлю звичайно розуміють проведення на ринку праці активної політики, пов'язаної із запобіганням безробіттю; під моделлю США – політику мінімального втручання держави у функціонування ринку праці, його децентралізацію. У японській моделі акцентується на розвитку внутрішніх ринків праці, підвищенні ролі фірм і підприємств у запобіганні безробіттю. Але ці моделі є не більш, ніж моделями, які в їх класичному вигляді не зустрічаються, на практиці поширеними є комбінації елементів усіх трьох моделей.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Охарактеризуйте сутність різних точок зору на товар ринку праці.

2. У чому полягає зміст товару «робоча сила»? Хто є власником (носієм) цього товару?

3. Охарактеризуйте основних суб'єктів ринку праці. Хто є продавцем товару «робоча сила», його покупцем, у які соціально-економічні відносини вони вступають на ринку праці? У чому специфіка робочої сили як товару ринку праці?

4. Розкрийте сутність точок зору вчених, які вважають, що існують два самостійних ринки: ринок праці і ринок робочої сили.

5. Класифікуйте за сутнісною ознакою функціональний і суб'єктний аспекти ринку праці як соціально-економічної категорії.

6. У чому полягає специфіка ринку праці, його відмінність від інших ринків?

7. Яким способом розв'язуються фундаментальні проблеми формування і використання робочої сили в умовах ринку праці?

8. Охарактеризуйте основні функції ринку праці.

9. Залежно від глибини державного втручання у ринок праці, інфраструктури та інститутів проаналізуйте його основні моделі.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Баластрик Л.О. Макроекономіка: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 4-е вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 743 с. (тема 9).

2. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. К.: КНЕУ, 2003. 252 с. (підрозд. 2.1; 2.3; 2.4).

3. Манків Г. Макроекономіка / пер. з англ.; наук. ред. і пер. С. Панчишина. К.: Основи, 2000. 588 с. (підрозділ 1.1).

4. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. К.: Ц-тр учб. літ-ри, 2013. 522 с. (теми 3, 10).

5. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с. (глава 2).

1.3. ГЕНЕЗИС РИНКУ ПРАЦІ

1.3.1. Формування передумов виникнення ринку праці.
1.3.2. Становлення ринку праці.
1.3.3. Етапи розвитку ринку праці.

1.3.1. Формування передумов виникнення ринку праці

Оскільки першою і головною умовою існування ринку праці є наявність найманої, добровільної праці за винагороду (а не примусової або безоплатної), можна говорити про його зачатки вже у стародавньому світі.

Перші згадування про найману працю зустрічаються задовго до Різдва Христова. До нас дійшли письмові свідчення того, що більш як 4,5 тисяч років тому, в Давньому Єгипті у часи IV династії, при спорудженні гробниць і статуй мертвих застосовувалася наймана праця каменотесів, штукатурів, малярів. Оскільки грошей ще не існувало, робітники одержували плату натурою, розмір якої, принаймні іноді, обумовлювався договором.

До нашого часу також збереглися глиняні таблички держави Ура (територія сучасного Іраку) зі звітами наглядачів про використання робочої сили, вік яких понад чотири тисячі років. Поряд із рабами там працювали і

вільнонаймані робітники, які одержували натуральну плату, що перевищувала у два-три рази «зерно годівлі» – мінімальний розмір задоволення потреб рабів.

У Давньому Вавилоні існувало зведення законів Царя Хаммураппі (приблизно 1762 р. до н.е.), що налічувало 282 статті, декілька з яких містили опис видів найму. Відповідно до цих статей наймані робітники (поденники) повинні були одержувати фіксований розмір оплати праці залежно від характеру виконуваної роботи і виду праці. Наприклад, землекоп і столяр – 5 ше[1] срібла за день, а тесляр – 4 ше.

У поемах Гомера згадується про те, що майже 3 тис. років тому у Стародавній Греції існували групи людей, які не входили до складу громад і серед яких були наймані робітники-батраки (фети). Пізніше, у роки розквіту Афінської держави та правління Перикла (друга половина V ст. до н.е.), наймана праця афінських громадян використовувалася на будівельних роботах, що проводилися в широких масштабах.

Згадування про найману працю ми знаходимо й у Біблії. В одній з її перших книг – Повторенні Закону – говориться: «Не будеш утискати наймита, убогого й незаможного... Того ж дня даси йому плату, і не зайде над ним незаплаченим сонце...»[2].

Вже згадуваний Давньогрецький філософ Платон у «Діалогах» з посиланням на свого вчителя Сократа також писав про наявність групи людей, які продають у найм «свою тілесну силу» і «називають платнею ціну за цей найм, тому, я думаю, їх називають найманцями»[3].

Наймана праця мала місце й у Давньому Римі. І хоча роботи, на яких використовувалася фізична праця, виконували переважно раби, проте іноді виникала необхідність наймати саме вільних людей, що відрізнялися більш високою кваліфікацією і майстерністю. Особливо широко наймані робітники залучалися для робіт з оздоблення палаців і громадських споруд, догляду за дітьми й пристарілими, догляду за садами. Також була поширена наймана праця осіб творчих і вільних професій. Це знайшло законодавче відображення у римському цивільному праві, відповідно до якого існувало

---

[1] Ше – міра ваги, яка дорівнює 0,046 г.

[2] Біблія. Повторення Закону, гл. 24, вірші 14-15.

[3] Платон. Диалоги / пер. с древнегр. Харьков: ФОЛИО, 1998. С. 91.

два типи договорів найму на роботу: договір найму послуг і договір підряду. Відповідно до правових норм, одна із сторін (найнятий) брала на себе зобов'язання надати певні послуги або виконати визначений обсяг робіт. Інша сторона, що найняла (наймач), повинна була сплатити робітнику обумовлену договором винагороду.

В умовах феодального суспільства вже виникає *просте товарне виробництво,* яке ґрунтується на *особистій* праці селян та ремісників. Вони були одночасно власниками засобів виробництва (землі та знарядь праці) й працівниками. Подальше поширення товарного виробництва створює передумови для виникнення найманої праці та формування ринку праці.

У невеликих масштабах наймана праця використовувалася в Київській Русі. Вона була характерною для так званої "черні" – частини міського населення, яка не мала своїх знарядь праці для того, щоб займатися ремісництвом, і тому наймалася на «чорну роботу», та ізгоїв – людей, які з різних причин вийшли із тієї чи іншої соціальної групи, але в другу не увійшли (раби, звільнені з рабства, збанкрутілі торговці, селяни, що залишилися без землі).

Однак як у рабовласницьких, так і феодальних державах наймана праця не була поширеною, а особи найманої праці складали незначну частину трудящих. Тому ринки праці перебували у зародкових формах і не справляли істотного впливу на організацію соціально-економічного життя суспільства.

Потім, у міру розшарування селян та ремісників – розорення одних та збагачення інших, а також у зв'язку з розвитком міст поширюється *товарне виробництво.* Український вчений М.І. Туган-Барановський писав: «Найголовною причиною розпаду кріпацтва на Заході можна вважати одночасний розвиток середнєвічного міста (город) – цього осередку дрібної промисловості»[1]. Тобто, розвиток ремісництва й торгівлі підштовхнув народження міст як ремісничо-торговельних осередків – центрів товарного виробництва і товарообміну.

Попередником промислових підприємств із пануванням найманої праці стали *проста кооперація праці* – об'єднання у загальній майстерні

[1] Туган-Барановський М. Політична економія. Курс популярний. К.: Наукова думка, 1994. С. 67.

ремісників однієї спеціальності, де всі вони виконували однакові виробничі операції, та *мануфактурне виробництво*. Останнє виникло у XIV-XV століттях у містах Італії, Нідерландів, Англії, Франції на базі дрібних ремісничих майстерень, хоча особливо значну роль воно відіграє пізніше – у XVIII-XIX століттях. Мануфактура – підприємство, засноване на ручній праці найманих працівників, об'єднання в однієї майстерні працівників різних спеціальностей (на засадах розподілу праці), кожен з яких здійснював одну-дві виробничі операції – виготовляв строго визначену частку кінцевого продукту, що давало змогу використати переваги об'єднання працівників у загальній майстерні та їх спеціалізацію.

Довідкова інформація. *Переваги спеціалізації добре відомі з економічної історії. Їх, зокрема, описав Адам Сміт на прикладі виготовлення булавок. Без розподілу праці один робітник міг зробити не більше 2-3 десятків булавок за день. Потім їх виробництво було розділено приблизно на 18 окремих операцій. Одна людина витягала дріт, інша – розправляла його, третя – різала на шматки, четверта – заточувала кінці, п'ята – утворювала голівку, двоє робили петлю, ще один надівав голівку, хтось відбілював булавки. Десять осіб, працюючи разом, могли виготовляти 48 тис. булавок за день, отже одна людина – 4,8 тис., що у 160 разів більше, ніж за умов індивідуальної праці.*

У Європі в XV-XVI століттях відбулася фактична руйнація феодальної системи господарства, що підштовхнуло, значно прискорило процес розшарування дрібних власників – селян і ремісників. Завдяки Великим географічним відкриттям і первісному накопиченню капіталу були створені умови для *капіталістичного способу виробництва (ринкової економіки)*. Цьому також сприяли розвиток міст як центрів ремісництва і торгівлі, поглиблення спеціалізації праці, розвиток мануфактур, зростання обсягів внутрішньої та зовнішньої торгівлі, поглиблення майнової диференціації населення.

Робоча сила в період простої кооперації праці досить кваліфікована, але не диференційована за вузькою спеціалізацією. У мануфактурний період рівень кваліфікації робітників знижується, але зростає їхня спеціалізація. Низька продуктивність праці, що робила такою ж низькою прибутковість виробництва, накладаючись на гостру потребу власників в обігових коштах, формує за «залишковим» принципом надзвичайно низьку ціну робочої сили. Через нерозвиненість засобів комунікації особи найманої праці пропонують свою робочу силу тільки в межах місцевості, де мешкають. Це дає можливість групі власників підприємств (мануфактур), змовившись між

собою, диктувати умови найму, посилювати експлуатацію, встановлювати низьку оплату праці. Робітники являли собою розпорошену конкуренцією масу. Профспілки як суб'єкти ринку праці тільки зароджувалися (у багатьох країнах, зокрема в США, діяла заборона на робітничі організації) і фактично не впливали на зміст трудових відносин. Умови найму на роботу включали здебільшого зарплату. Відносини між власниками засобів виробництва й особами найманої праці мали яскраво виражений характер експлуатації в режимі 10-14-годинного робочого дня. Роль держави зводилася до захисту прав власників засобів виробництва.

1.3.2. Становлення ринку праці

Для виникнення повноцінного ринку праці необхідні три основних передумови: по-перше, люди, особисто вільні, які не мають ні засобів виробництва, ні джерел існування, і тому змушені продавати свій єдиний товар – робочу силу; по-друге, власники засобів виробництва, що мають до того ж значні грошові суми та готові до ризику й труднощів. У результаті масового відокремлення дрібних виробників від засобів виробництва (насамперед обезземелювання і розшарування селянства) та *первісного накопичення капіталу* – нагромадження багатства невеликою частиною населення, утворилися класи найманих робітників і власників, що володіють значними коштами.

Довідкова інформація. *У різних країнах процес первісного накопичення капіталу відбувався по-різному і в різноманітні історичні епохи: в Західній Європі у XVI-XVIII сторіччях, у Російській імперії, в тому числі Україні, він почався в XVII сторіччі. У подальшому ці кошти були використані для створення капіталістичних підприємств.*

Однак, сама по собі наявність класу людей, основним джерелом життя яких є прибуток від продажу власної робочої сили, а також виробництв, заснованих на найманій праці, ще не забезпечує нормальне функціонування ринку праці. Будь-який повноцінний ринок можливий тільки за наявності свободи дій продавців і покупців, що при здійсненні угод керуються особистою вигодою. Стосовно ринку праці це означає необхідність третьої передумови – повної *юридичної і фактичної свободи* осіб найманої праці розпоряджатися власною робочою силою: на свій розсуд обирати рід занять і місце роботи. З іншого боку, підприємці також повинні мати можливість

вільно здійснювати господарську діяльність, наймати працівників, виходячи з власної вигоди. Реалізації подібної поведінки особам найманої праці та власникам підприємств заважала юридична наявність кріпацтва та феодальних держав, що обмежували їх свободу. І лише після буржуазних революцій XVI-XVIII ст. у Європі відбувається руйнація феодальних держав, що сприяло формуванню *необхідних і достатніх передумов* для становлення ринків праці. Отже, в Європі у повному обсязі передумови для формування повноцінних ринків праці переважно дозріли після буржуазних революцій, у США – після громадянської війни, в Російській імперії – після скасування кріпосного права[1].

Довідкова інформація. *Буржуазна революція – стрибкоподібний перехід від традиційного (феодального) суспільства, заснованого на феодальній ієрархії, до приватновласницького суспільства, яке ґрунтується на рівності всіх громадян перед законом, визнанні принципу суверенітету народу і демократичних свобод. У ході буржуазної революції завершується перетворення власників капіталу в буржуазію як окремий суспільний клас, селянство здобуває у власність землю. Термін «буржуазія» походить від французького слова, яким у середні віки називали жителів міста (бурга). У процесі історичного розвитку цим словом почали називати людей, які, накопичивши грошей і найнявши робітників, почали організовувати виробництво товарів.*

У 1848-1849 рр. у Парижі, Відні, Берліні, Римі та інших європейських столицях відбулися революційні виступи. Ніколи раніше не було такого загострення соціальної боротьби, народних виступів, національно-визвольних рухів. У цей час відбувається боротьба буржуазії, робітників, селян, ремісників і дрібних торговців проти феодально-абсолютистських утисків. Революційні події набули загальноєвропейського масштабу.

Серед головних передумов виникнення ринкової економіки було передусім витіснення натурального господарства товарним виробництвом, що поступово відбувалося у процесі розвитку товарообігу, поглиблення товарно-грошових відносин і розширення торговельних зв'язків. Тож натурально-феодальна господарська система почала поступатися місцем ринково-підприємницьким економічним відносинам.

Із зміцненням капіталістичних відносин сформувалися два нові суспільні класи: буржуазія і наймані робітники. До складу буржуазії почали входити заможні селяни, які перетворилися на капіталістичних фермерів-товаровиробників. Зближалася з буржуазією і та верства дворянства, яка також починала вести господарство по-капіталістичному.

Революція змела всі станові бар'єри, відмінила привілеї дворянства і духовенства та ввела рівні соціальні можливості для всіх громадян, утвердила принцип недоторканності приватної власності, яка забезпечує економічну незалежність людини від держави.

---

[1] Як слушно вказував М.І. Туган-Барановський, існує відома аналогія між визволенням селян у Росії та визволенням негрів у Північній Америці. Туган-Барановский М.И. К лучшему будущему. М.: Рос. полит. энциклопедия, 1996. С. 45.

У цей період формування ринку праці потреби виробництва в найманій праці різко зросли порівняно з попереднім історичним періодом, проте в кількісному відношенні вони залишалися незначними.

1.3.3. Етапи розвитку ринку праці

Перший етап розвитку ринку праці у країнах Західної Європи розпочинається в період першої промислової революції (промислового перевороту) – переходу від мануфактурного до машинного виробництва. Промисловий переворот розпочався у Великобританії у 1760-х рр., у США, Франції, Німеччині, Італії, Японії – трохи пізніше. Він супроводжувався значним розвитком великого машинного виробництва, механізацією праці. У 1820-50 рр. світове промислове виробництво збільшилося в 5 разів, що викликало різке зростання потреб підприємств у робочій силі. Продуктивність суспільного виробництва помітно збільшилася. У період промислового перевороту невдоволення найманих робітників низькою оплатою праці, великою тривалістю робочого дня, надмірною інтенсивністю праці виражалося в стихійних насильницьких актах, руйнації машин, у яких робітники вбачали причини свого жебрацтва (наприклад, рух луддитів[1] в Англії).

Період промислової революції характеризувався не просто масовим застосуванням машин, а зміною структури суспільства – трансформацією аграрного суспільства в індустріальне, переходом від переважно аграрного господарства до промислового виробництва, поступовим кількісним переважанням робітничого класу, різким підвищенням продуктивності праці, урбанізацією, швидким зростанням економіки (у попередні періоди економічне зростання, як правило, було видно лише в межах століть). Промисловий переворот відбувався в різних країнах не одночасно, але вважається, що ці революційні зміни відбувалися у другій половині XVIII – XIX століттях. Із завершенням промислового перевороту почався *процес індустріалізації.* Основним його змістом були структурні зрушення в національних господарствах західних країн, унаслідок яких з’являлися нові та модернізувалися старі галузі виробництва, змінювалася їхня роль в

---

[1] Названо за ім’ям легендарного підмайстра Неда Лудда, який у 1812 р. першим зруйнував свій верстат.

економіці. Завершення індустріалізації забезпечувало перевагу промисловості над сільським господарством, важкої індустрії над легкою.

У кінці XIX – на початку XX ст. індустріалізація відбувалася на ґрунті технічної революції, що ознаменувалося запровадженням у виробництво наукових винаходів, змінами в техніці та технології. Змінилася енергетична база економіки. Пара була витіснена електрикою. Почалася електрифікація виробництва, транспорту, побуту. Структурні зрушення останньої третини XIX – початку XX ст. зумовили зміни в галузевій структурі машинної індустрії, її провідними галузями стало виробництво електроенергії, продукції органічної та неорганічної хімії, добувної, металургійної, машинобудівної промисловості, транспортного машинобудування[1]. Розвивалися нові галузі промисловості: сталеварна, нафтодобувна і нафтопереробна, електротехнічна, алюмінієва, будівельна, автомобільна, верстатобудівна.

Цей період характеризується бурхливим збільшенням абсолютної і відносної чисельності осіб найманої праці, і насамперед – робітничого класу. Велике машинне виробництво створило можливості для використання праці некваліфікованих працівників, жінок і підлітків. Як наслідок – бурхливо збільшується кількість осіб найманої праці, наприклад у США за 1890-1910 рр. у промисловості й на транспорті – з 4 млн до 17 млн робітників.

Розширення мережі залізниць, поліпшення засобів комунікації викликало підвищення мобільності осіб найманої праці, дало змогу здійснювати пошук роботи за межами місць проживання. Продуктивність суспільного виробництва помітно підвищилася. Заробітна плата зростала, хоча набагато меншими темпами, ніж накопичувалося суспільне багатство. Періодично виникало великомасштабне безробіття, що набувало особливо гострого характеру в періоди криз перевиробництва. Держави як і раніше захищали інтереси власників засобів виробництва.

Певні зміни усередині даного етапу відбулися після першої світової війни. Чисельність осіб найманої праці продовжувала зростати, хоча і дуже нерівномірно (швидко – в Японії, повільно – у Німеччині, Великобританії,

[1] Лановик Б.Д. Економічна історія України і світу : підручник для студ. вищ. навч. закладів / Б.Д. Лановик та ін.; ред. Б.Д. Лановика. 3-тє вид., доп. К.: Вікар, 1999. С. 146.

Франції, США). Одночасно відбувалася зміна галузевої структури у бік зменшення частки робітників у легкій промисловості і збільшення у виробництві засобів виробництва. Істотно змінився характер і зміст праці, яка стала більш інтенсивною та одноманітною.

Протягом усього етапу мав місце серйозний страйковий рух. На противагу жорстокій експлуатації міцніють і починають відігравати помітну роль профспілки. Наприкінці XIX ст. в Німеччині й Англії, а потім у Франції виникають перші біржі праці, що здійснюють посередницькі функції між робітниками і підприємцями з найму робочої сили.

Великий вплив на поведінку суб'єктів ринку праці справила соціалістична революція в Російської імперії. У розвинутих країнах поступово здійснювався перехід на восьмигодинний робочий день, приймалися деякі прогресивні соціальні закони, зароджувалася практика укладання колективних договорів. З метою міжнародного співробітництва за допомогою укладання угод (конвенцій) і прийняття рекомендацій щодо регулювання сфер праці та зайнятості в 1919 році була створена Міжнародна організація праці (МОП), аналізу діяльності якої присвячений підрозділ 4.6 цього посібника.

Після першої світової війни зросли інтенсивність і продуктивність праці. Збільшення випуску товарів за низької купівельної спроможності населення, невтручання держави в дію ринкових механізмів призводить у 1924-1928 рр. до кризи перевиробництва і різкого збільшення безробіття.

Державна соціально-економічна політика у більшості західних країн концентрується на захисті інтересів власників засобів виробництва, невтручанні в господарську діяльність, економічне життя.

Цей етап еволюції ринку праці завершується Великою економічною депресією у кінці 1920-х рр., яка стала небувалою за масштабами кризою всієї капіталістичної економічної системи, особливо гострою у 1929-1933 рр. Вона супроводжувалась не тільки катастрофічним спадом виробництва, але й величезним зростанням безробіття (до 30-35 і навіть 40% економічно активного населення). Зокрема, у 1932 р. число безробітних у США склало 13,2 млн, у Німеччині – 5,5 млн, у Великій Британії –3 млн осіб.

Другий етап розвитку ринку праці, який розпочався після великої економічної депресії, відбувався наприкінці 1930-х – у 50-ті рр., охоплює повоєнне відродження економіки і тривав до початку науково-технічної

революції. Його сутністю стала зміна уявлення про роль держави в економічному житті. Велика економічна депресія кінця 1920-30-х рр. розвіяла думку про те, що капіталістична економіка сама по собі в результаті властивих їй механізмів спроможна до саморегулювання, що ринок «автоматично», урівноваживши попит і пропозицію товарів, забезпечить динамічний розвиток економіки. Похитнулася (хоч раніше здавалася непорушною) концепція державного невтручання в економіку, виникла нова економічна доктрина про роль держави в ринковій економіці. Її поява пов’язана з ім’ям англійського економіста Джона Кейнса. Він першим на основі уроків депресії обґрунтував необхідність державного регулювання економіки: втручання держави в реалізацію створеного продукту, стимулювання нових капіталовкладень і збільшення на цій основі зайнятості населення.

Керуючись його рекомендаціями у західних країнах поступово, з другої половини 1930-х рр., створювалися механізми державного втручання в економіку і ринок праці на основі збільшення сукупних витрат. На цьому етапі також приділяється першочергова увага інституціональному забезпеченню економіки взагалі та ринку праці зокрема. Так, у США приймається Національний закон про трудові відносини («Закон Вагнера»), який гарантував найманим працівникам право на об’єднання у профспілки й укладання колективних договорів. Закон про зайнятість (1946 р.), спрямований на «підтримку зайнятості, виробництва і купівельної спроможності», зобов’язував президента надавати огляд економічної програми, зокрема запланованих заходів, що впливатимуть на зайнятість.

Отже, на ринку праці з другої половини 1930-х рр. держави дедалі більшу увагу приділяють застосуванню заходів щодо збільшення зайнятості, пом’якшення протиріч між працівниками і роботодавцями, розвитку інститутів ринку праці. Повоєнний економічний розвиток супроводжується зростанням чисельності робітничого класу, істотними зрушеннями в його структурі. Основним типом фабричного робітника усе більше стає напівкваліфікований робітник-оператор. Зменшився, порівняно з довоєнним часом, розрив в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці. У цей період почала формуватися система сучасних служб зайнятості. Зокрема, у Німеччині вона була створена в першій половині 1950-х рр. (в інших країнах пізніше: у Канаді – у 1960-х рр., у Франції – в другій половині 1960-х, у

Японії – на початку 1970-х рр.).

Третій етап почався в другій половині XX сторіччя і продовжувався до початку 1990-х рр. Цей етап пов'язаний перш за все з науково-технічною революцією – докорінним якісним перетворенням науки на головний фактор суспільного виробництва. Науково-технічна революція ознаменувала новий етап суспільного поділу праці, стимулювала перетворення науки у ключову сферу економічної і соціальної діяльності. Відбулися якісні перетворення всіх елементів продуктивних сил – предметів праці, знарядь виробництва і самого працівника. Змінилася галузева та професійна структура робочої сили. У її складі відбулися істотні зрушення на користь нових галузей: радіотехніки, мікроелектроніки, аерокосмічної техніки, хімії, робототехніки, атомної енергетики і т. ін. Зумовлені науково-технічним прогресом зміни у функціях працівників викликали відносне (а іноді й абсолютне) зменшення числа робітників переважно фізичної праці та збільшення кількості працівників розумової праці, підвищення частки висококваліфікованих робітників. Одночасно усе більше число найманих працівників залучається до сфери послуг, зайнятість у якій за 20 років у розвинутих капіталістичних країнах зросла з 85 млн до 117 млн осіб. Підвищився середній рівень освітньої підготовки і загальний рівень кваліфікації працівників, зросла їхня територіальна і професійна мобільність. Характер і зміст праці характеризуються піднесенням творчих елементів. Одночасно багато найманих працівників стають дрібними власниками акціонерних підприємств, беруть участь в управлінні підприємствами. Істотно зросла заробітна плата: за період із 1950 по 1970 рік реальна зарплата підвищилася в США на 45%, у Великобританії – на 66,7%, у Франції – на 145%, у ФРН і Японії – майже втричі.

Продовжує розширюватися вплив держав на ринок праці. Усе більше уваги приділяється питанням регулювання режиму та охорони праці, соціального захисту працівників. Держави активно вивчають тенденції, що проявляються у сфері зайнятості, прогнозують їх, приділяють більше уваги інституціональному облаштуванню ринку праці, зміцнюють фінансову базу сприяння зайнятості й матеріальної підтримки безробітних. Здійснюють повне або часткове субсидування професійної підготовки і перепідготовки тимчасово незайнятого населення, приймання на роботу неконкурентних груп населення, особливо молоді та інвалідів. Заохочують гнучкі й

нестандартні форми зайнятості, дрібне підприємництво.

Незважаючи на зменшення чисельності профспілок, вони відіграють значну роль у процесах, що відбуваються на ринку праці. На національному рівні беруть участь разом із роботодавцями і державою в укладанні генеральних і галузевих угод з питань установлення мінімальних вимог до оплати праці, техніки безпеки, режиму праці та її охорони, забезпечення гарантій зайнятості; на рівні підприємств – в укладанні колективних договорів.

У цей період зайнятість усе більше переміщується у сферу послуг – за 20 років у розвинених країнах зайнятість у сфері послуг зросла майже у 1,5 раза[1]. Набувають динаміки атипові форми зайнятості, зокрема дистанційна, самозайнятість, лізинг робочої сили.

Значний вплив на економічне життя і ринок праці в цей період справляє поява нових інформаційних і комунікаційних систем (далі – ІКС), що свідчить про перехід до нової ери «постіндустріального» суспільства. Зайнятість усе більше переміщується у сфери наукових досліджень та обстежень ринків, дизайну, створення гнучких виробничих систем, маркетингу, здійснення загального управління.

Згідно з концепцією американського вченого Д. Белла, центральною ознакою постіндустріального суспільства є панування науки, наукових знань і воно характеризується п’ятьма ознаками: 1) перехід від виробництва товарів до виробництва послуг; 2) переважання серед працівників «класу» професіоналів; 3) провідна роль теоретичних знань як основи нововведень в усіх сферах життя; 4) орієнтація на методи контролю та оцінки можливих напрямків у розвитку технологій; 5) прийняття рішень на основі «інтелектуальних технологій»[2].

Вибуховий розвиток сфери послуг та поява ІКС змінили не тільки технології, але й «обличчя» ринку праці – характеристики робочої сили і робочих місць, характер соціально-економічних відносин.

Для даного етапу еволюції ринку праці у розвинених країнах усе більш характерним стає поєднання високої заробітної плати із соціальним

---

[1] Стимулирование занятости / доклад Генерального директора на 82-й сессии МОТ. Женева: Междунар. бюро труда, 1995. С. 24.

[2] Історія економічних учень: підручник / Л.Я. Корнійчук, Н.О. Татаренко, А.М. Поручник та ін. К.: КНЕУ, 1999. С. 485.

захистом людини у сфері праці й у випадку втрати роботи, виходу на пенсію. Безробіття, яке виникає, має менш хворобливий характер, ніж раніше. Широка ринкова пропозиція засобів виробництва і кредитних ресурсів створює сприятливі умови для розвитку малого бізнесу, що також згладжує проблему зайнятості. Найважливішими тенденціями розвитку ринку праці стали висока тривалість загальноосвітньої і професійної підготовки працівників, уповільнення темпів приросту працездатного населення і його старіння, ускладнення трудових відносин та правових норм, що регулюють зайнятість.

Розвиток, проаналізовані етапи еволюції ринку праці можна простежити також на тлі розвитку предметів праці та робочої сили: 1-й етап - доіндустріальна стадія виробництва; 2-й – індустріальна і 3-й – постіндустріальна.

Довідкова інформація. *Поділ, що пропонується, є багато в чому умовним, у науці ще не склалося чіткого уявлення про його ознаки, характеристики етапів, їх часові межі тощо. Навіть серед американських учених, які належать до наукового напрямку "інституціоналізм", з цієї проблеми існує декілька точок зору. Наприклад, Дж. Гелбрайт вважає, що ера індустріального суспільства бере свій початок у 20-ті рр. XX століття, П. Дракер - у самому початку XX століття, У. Ростоу – в Англії на початку XIX століття, у США та Франції у 60-ті рр. XIX століття*[1].

Четвертий (сучасний) етап еволюції ринку праці. Вище ми зазначали, що розвиток ринку праці відбувається паралельно з розвитком продуктивних сил, технологій, політичними та інституціональними змінами. З кінця XX ст. основний вплив на ринок праці справляють два процеси: по-перше, глобалізація економіки та інших сфер, по-друге, виникнення і становлення (розвиток) інформаційно-комунікаційних, цифрових та інших технологій «Індустрії 4,0». У цей період поширюються атипові форми зайнятості, що існували раніше, з’являються нові, зокрема дистанційна, що скоріш за все, має значні перспективи розвитку в подальшому. Зростає освітній та професійний розвиток осіб найманої праці, у їх складі збільшується частка людей з вищою освітою, набуває поширення концепція освіти впродовж життя. Західноєвропейські держави проводять на ринку праці активну політику, яка спрямовується на профілактику, недопущення

[1] Там само. С. 478.
Див. також: Демографія та соціальна економіка. 2019. № 1. С. 97-126.

безробіття, стимулювання зайнятості, особливо недостатньо конкурентних верств населення. Водночас з'являються ознаки, особливо у США, повернення до лібералізму, згортання державного втручання в економіку та у сферу зайнятості, регулювання зайнятості на договірних основах – на підставі колективних угод і договорів.

Довідкова інформація. *Індустрія 4.0 – концепція, що використовується в контексті німецької державно-приватної програми зі створення автоматизованих виробництв, які, взаємодіючи із зовнішнім середовищем, вироблятимуть індивідуалізовані товари. Часто називається також четвертою промисловою революцією.*

Перша промислова революція пов'язана з упровадженням у промисловості, інших галузях економіки (транспорт, сільське господарство) парових двигунів.

Друга промислова революція ознаменувалася відкриттям і широким застосуванням електротехніки в економіці та побуті, а також запровадженням конвеєрного способу виробництва. Охоплює період другої половини XIX – початок XX ст.

Третя (цифрова) промислова революція – перехід від аналогових технологій до цифрових, поширення інформаційно-комунікаційних технологій, обчислювальної техніки, перш за все персональних комп'ютерів, проникнення Інтернету в економіку, життя окремої людини і суспільства, широке запровадження автоматизованих виробництв. Охоплює кінець XX – перші десятиліття XXI ст.

*Четверта промислова революція – **прогнозоване явище**, яке пов'язане з масовим упровадженням кіберфізичних систем у промисловість (індустрія 4.0) та обслуговуванням людських потреб, включаючи працю, побут, дозвілля. Включає інтеграцію IT-технологій у будь-які фізичні сутності, зокрема в біологічні та рукотворні об'єкти. Якщо третю революцію можна вважати проміжним (перехідним) етапом (застосування комп'ютерної техніки та автоматизація виробництв), то четверта означає появу повністю цифрової промисловості, заснованої на поєднанні IT-світу із промисловістю. Її трансформаційний вплив на всі сфери життєдіяльності людства буде, мабуть, більш потужним, ніж усі попередні промислові революції.*

Сучасний етап розвитку індустрії, скоріш за все, належить до третьої (цифрової) із зачатками четвертої промислової революції: поширеним симбіозом нових технологій, інститутів організації праці, виробництва й управління, новою структурою ресурсів і чинників. Варто погодитися з думкою А.М. Колота і О.О. Герасименко, що «в економічній системі, що інтенсивно формується, багато її секторів і сегментів починають функціонувати за іншими принципами, розвиваються за іншими, аніж дотепер, сценаріями, рухаються в іншому ритмі та з іншими швидкостями. Вже сьогодні реальністю є небачені раніше мережеві зв'язки, нові форми власності, нові форми кредитування, паралельні валюти, самоуправлінські

структури тощо. Новий капіталізм стає одночасно і глобальним, і фрагментарним, і мережевим; частково – ринковим, принаймні таким, що прокладає шлях відходу від суто ринкової системи. Не буде перебільшенням твердження, що для нової економіки характерним є феномен поєднання віртуального і реального світу»[1]. Безперечно, на сферу зайнятості справляють значний вплив не лише революційні зміни в технологіях, але й наростання глобалізаційних процесів, що детально розглядається у підрозділі 3.5 цього посібника. Тут обмежимося лише окремими аспектами.

Нові виробничі технології третьої та четвертої промислових революцій, накладаючись на глобалізаційні процеси, переплітаються одна з одною, створюють синергетичний ефект, що, власне, і визначає «обличчя» сфери зайнятості, процеси й тенденції на ринку праці на нинішньому етапі його розвитку.

По-перше, відбуваються глобальні зміни в суспільному поділі праці. Як справедливо зауважують зазначені вище автори, «до глобалізації» виробництво і споживання були, образно кажучи, прив'язані одне до одного. Вироблені товари в епоху «до глобалізації» споживалися на території їх виробництва, що було зумовлено економічними, політичними, технічними обмеженнями на переміщення товарів, ідей, інформації, людей. У сучасному світі ці обмеження поступово мінімізуються. В результаті відбувається перенесення ряду виробництв із розвинених країн до країн з низьким рівнем оплати праці. Це перенесення виробництв за кордон сформувало промислову конкурентоспроможність нового типу, яка поєднує знання (ноу-хау) розвинених країн з людськими ресурсами країн, що розвиваються. Потужні компанії, штаб-квартири яких розміщені у розвинених країнах, зберігають контроль за інтелектуальним капіталом, що виводиться за кордон, залишаючи його своєю власністю. У такому разі значна частка доданої вартості перекочовує переважно на сервісні етапи, що залишаються у розвинених країнах, передують етапу виробництва і супроводжують його. У найбільш розвинених країнах, як правило, залишаються «хороші» робочі місця, на яких створюється переважна більшість доданої вартості, а до країн, що розвиваються, перекочовують переважно «погані» робочі місця (з

[1] А.М. Колот і О.О. Герасименко. «Соціально-трудовий розвиток у XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів». *Демографія та соціальна економіка.* 2019. № 1. С. 102.

низьким коефіцієнтом доданої вартості)[1]. Як результат проаналізованих процесів, набирає обертів новий міжнародний поділ праці, посилення поляризації країн, а звідси – зростання різниці у рівнях розвиненості сфер зайнятості у розвинених країнах та країнах, що розвиваються.

По-друге, зазначені процеси у найближчій перспективі, на думку А.М. Колота та О.О. Герасименко, набудуть динамізму завдяки двом технологічним новаціям, які створять умови для так званого альтернативного переміщення людей через національні кордони. Перша новація – технологія дистанційної присутності, виконання робіт у віддаленому режимі, друга новація – дистанційна робототехніка, яка передбачає, що управління роботами, кіберсистемами, іншими системами здійснюватиметься фахівцями на відстані (з іншої країни, континенту) [2].

По-третє, в економічній практиці все більше відчувається рух до неолібералізму («вільного ринку», який забезпечує так званий спонтанний порядок), за якого применшується роль держави у соціально-економічній сфері, а наймані працівники в економічному й соціальному відношеннях (навіть у багатих країнах) втрачають раніше завойовані позиції. Для них «золотий вік» 1970-80-х рр., схоже, вже закінчився. У результаті впровадження Індустрії 4.0 можна чекати зростання безробіття. Людина праці втрачатиме впевненість на ринку праці, вона ще більше і швидше втомлюється, щоденно стикаючись із фізичними, психологічними, техногенними небезпеками.

Технологічне безробіття супроводжувало і першу, й другу, і третю промислові революції, але при цьому робочі місця не лише ліквідовувалися, але й масово створювалися. Однак на етапі четвертої промислової революції, на переконання більшості фахівців, кількість осіб найманої праці, які втратять роботу, значно перевищить ту кількість, що працевлаштується на нові робочі місця. Основні чинники цього наступні:

1. Запровадження новітніх технологій та систем створить умови для панування «безлюдних» виробництв.

---

[1] Болдуин Ричард. Великая конвергенция: информационные технологии и новая глобализация / пер. с англ. О. Левченко; под науч. ред. А. Белых. М.: Дело, 2018. С. 20.

[2] А.М. Колот і О.О. Герасименко. «Соціально-трудовий розвиток у XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів». *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1. С. 107-108.

2. У результаті впровадження технологій четвертої промислової революції відбувається інтенсивне вивільнення не лише представників робітничих професій (що було характерним для попередніх етапів науково-технічної революції), а й управлінців – «білих комірців».

3. Фундаментальні технологічні зміни та бізнес-моделі потребуватимуть професійних компетентностей, якими значна частка осіб найманої праці не володіє. Але внаслідок слабкої професійної мобільності значних мас працівників виникнення нових професій, які поки ще взагалі не існують, спричинить зростання структурного безробіття.

4. На відміну від людини, роботи та інші кіберфізичні системи можуть працювати 24 год. на добу за продуктивності, що є суттєво вищою. У результаті за інших рівних умов за однаковий відтинок часу буде вироблено набагато більше продукції, що мінімізує потребу у працівниках.

Однак прогнозовані виклики та загрози, про які йшлося вище, не варто розглядати як припис або безвихідь. Пристосування людства до революційних змін у сфері зайнятості та у всіх інших сферах життєдіяльності залежить від ролі держави на ринку праці, її соціальної орієнтації, від рівня соціальної відповідальності кожного індивідуума, його професійної компетентності й готовності пристосуватися до змін.

Резюме

1. Зачатки ринку праці виникли ще у давньому світі, коли з'явилася наймана, добровільна праця за визначену сторонами винагороду (а не примусова або безоплатна – за їжу), що є першою ознакою ринку праці. Однак, як у рабовласницьких, так і у феодальних державах наймана праця не була поширеною, її унеможливлювали відсутність систематичних товарно-грошових відносин, панування натурального господарства, занадто мала частина вільних трудящих, слабка поширеність виробництв, що використовували найману працю. У цей історичний період існували лише зародкові форми ринків праці, які істотно не впливали на сферу зайнятості. Поширенню найманої праці у період феодального суспільства сприяло виникнення мануфактур у країнах західної Європи у XIV-XV ст., які пізніше – у XVIII-XIX ст. відіграватимуть значну роль. Розвиток ремісництва і торгівлі підштовхнув народження та розвиток міст як ремісничо-торговельних осередків – центрів товарного виробництва і товарообміну.

2. У Європі в XV-XVI століттях відбулася фактична руйнація феодальної системи господарства, що спричинило розшарування дрібних власників (селян і ремісників), формування двох великих класів – найманих працівників і підприємців (капіталістів). Завдяки цьому та первісному нагромадженню капіталу були створені умови для переходу до *капіталістичного способу виробництва (ринкової економіки)*. У XVI-XVIII століттях у західних країнах виникають передумови для формування повноцінних ринків праці, які переважно дозріли після буржуазних революцій, у США – після громадянської війни, в Російської імперії – після скасування кріпосного права. Основними передумовами виникнення та становлення ринку праці стали: формування класів найманих працівників і власників засобів виробництва; первісне нагромадження капіталу; повна юридична і фактична самостійність та незалежність продавця й покупця робочої сили, відносини між якими будуються на договірних рівноправних засадах. У цей період працівники через нерозвиненість засобів комунікації пропонують свою робочу силу тільки в межах місцевості, де мешкають, являють собою роздрібнену конкуренцією масу, що формує надзвичайно низьку ціну робочої сили і жорстку експлуатацію у режимі 10-14-годинного робочого дня.

3. Перший етап розвитку ринку праці у країнах Західної Європи бере початок у період першої промислової революції – переходу від мануфактурного до машинного виробництва. Другий етап**,** почавшись під час великої економічної депресії, продовжувався до початку науково-технічної революції і характеризувався зміною ролі держав в економічному житті. Керуючись рекомендаціями Дж. М. Кейнса, держави усе більше втручаються у функціонування економіки взагалі та ринку праці зокрема. На цьому етапі також приділяється увага інституціональному забезпеченню ринку праці. Третій етап розвитку ринку праці у західних країнах почався в другій половині XX ст. й охоплює період до 1990-х рр. Він пов'язаний з науково-технічною революцією, яка ознаменувала новий етап суспільного поділу праці та перерозподілу робочої сили. Змінилася галузева і професійна структура робочої сили на користь сфери послуг, відбувається формування постіндустріального суспільства. Поширюються атипові форми зайнятості, зокрема дистанційна, самозайнятість, лізинг робочої сили. Продовжується посилення впливу держав на ринки праці шляхом регулювання розміру мінімальної зарплати, порядку найму і звільнення працівників, визначення

вимог до умов праці, процедур прийняття колективних договорів та угод тощо. Профспілки відіграють важливу роль у вирішенні питань забезпечення зайнятості. Четвертий (сучасний) етап розвитку ринку праці зароджується наприкінці 1990-х рр. Багато в чому він пов'язаний із третьою (цифровою) промисловою революцією – переходом від аналогових технологій до цифрових, поширенням інформаційно-комунікаційних технологій, обчислювальної техніки, перш за все персональних комп'ютерів, Інтернету, широким запровадженням автоматизованих виробництв. У цей період набувають динамізму процеси формування глобального ринку праці, зовнішньої трудової міграції, глобальні зміни в суспільному поділі праці. Значно зростає освітній та професійний розвиток осіб найманої праці. Водночас з'являються ознаки повернення до лібералізму в економіці та сфері зайнятості.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Чому у Давньому світі та феодальних державах, незважаючи на певні зачатки найманої праці, не існувало ринку праці?

2. Які передумови формування ринку праці є необхідними і достатніми?

3. Розкрийте роль первинного накопичення капіталу та мануфактурного виробництва для становлення і розвитку ринку праці.

4. Охарактеризуйте головні етапи еволюції ринків праці в Західній Європі.

5. Проаналізуйте особливості ринку праці на етапі постіндустріального суспільства.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Дейвіс Н. Європа: Історія / пер. з англ. П. Тарищук, О. Коваленко. К.: Основа, 2000. 1464 с. (Розділи V; IX; X; XII).

2. Лановик Б. Д. Економічна історія України і світу : підручник для студ. вищ. навч. закладів / Б. Д. Лановик [та ін.]; ред. Б. Д. Лановика. 3-тє вид., доп. К.: Вікар, 1999. 736с. (Розділи 1-4).

3. Субтельний О. Україна: історія / пер. з англ. Ю. І. Шевчука. 2-е вид. К.: Либідь, 1992. 512 с. (Розділи 5; 11; 15).

1.4. ЗАРОДЖЕННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.4.1. Особливості «дозрівання» передумов формування ринку праці на українських землях.
1.4.2. Ринок праці в Україні у період між двома світовими війнами.
1.4.3. Ринок праці в Україні у періоди політичної та економічної «відлиги», застою та перебудови.

1.4.1. Особливості «дозрівання» передумов формування ринку праці на українських землях

На українських землях такі передумови ринку праці, як розвиток міст (у XIII ст. їх налічувалось майже 300), ремісництво, товарно-грошові відносини, торгівля, набули значного розвитку ще у XII-XIII сторіччях. Але цей розвиток на багато десятиріч було перервано спочатку монголо-татарською навалою, потім – польсько-литовським пануванням.

Іноземні загарбники забирали кращих ремісників у неволю[1], руйнували і спалювали міста – центри торгівлі й ремісництва, примушували наших предків платити данину, що вимивало гроші з обігу. Як наслідок, занадто тонкий прошарок ремісників, незаможне населення і нерозвиненість міст спричинили занепад торгівлі й товарно-грошових відносин, відтермінування появи мануфактур. У сукупності ці чинники загальмували процес зародження ринку праці на українських землях. На більш пізньому етапі основним стримуючим фактором становлення ринкових відносин у сфері праці, основним стримуючим фактором розширення найманої праці було кріпацтво.

Протягом XVI – першої половини XVII ст. на українських землях відбувалися суперечливі зміни в аграрних відносинах. З одного боку, розширення внутрішнього і зовнішнього ринків призвело до утворення значного феодального землеволодіння і завершення юридичного покріпачення селян. Найбільш інтенсивно ці процеси проходили в Галичині, на Волині, у південно-західних районах Київщини. З другого боку, існувало козацьке землеволодіння, продовжувався процес окозачування селянства і його вихід з-під юридичної влади феодалів. Деякі селяни селилися на

[1] Одних змушували виготовляти зброю і прикраси, інших продавали на невільничих ринках.

слободах південної України і Лівобережжя, звільняючись від кріпосної залежності.

Під час національно-визвольної війни середини XVII ст. (під керівництвом Б. Хмельницького) на більшій території України було ліквідовано кріпацтво, завершився процес утворення козацької власності на землю, що було закріплено під час Переяславської ради 1654 р. Після визвольної війни 80-90% селян мали землю[1]. Звичайно, якась частина селян її не мала, вона існувала за рахунок продажу своєї робочої сили або займалася хліборобством на казенній, монастирській або землі громади.

Покріпачення селян на Лівобережжі і Слобожанщині відбулося відповідно до царського указу 1783 року. У ньому вказувалося, що селянин повинен «залишатися на своєму місці і при своєму званні, де він записаний теперішньою ревізією»[2]. На південноукраїнських землях кріпацтво юридично було оформлено в 1797 р.

Умови зародження ринку праці в Україні відрізнялися не тільки від західноєвропейських, але й від російських. На менш урожайних землях Росії, як писав М. Туган-Барановський, «поміщикові було вигідно переводити свого кріпака-селянина з панщини на оброк, бо, працюючи вільно на стороні, десь на фабриці чи в торгівлі, або займаючись кустарним промислом, селянин мав змогу платити поміщикові більше, ніж тоді, коли він працював би на поміщицькому полі»[3]. В Україні врожайні землі, навпаки, дозволяли одержувати від панщини більш високі прибутки. До того ж, це спричиняло присвоєння додаткового продукту поміщиками, що обмежувало споживання промислових товарів селянами, звужувало ринок споживчих товарів, а отже гальмувало їх виробництво.

Кріпацтво на українських землях, що входили до складу Російської імперії, вплинуло також на характер заміни ремісництва мануфактурним виробництвом, що відбулося протягом XVI–XVIII століть. Якщо у західних країнах мануфактурні підприємства переважно розвивалися після руйнації феодальних держав і ґрунтувалися на вільнонайманій праці, розташовували-

---

[1] Лановик Б., Матисякевич З., Матейко Р. Економічна історія України і світу: підручник / за ред. Б.Д. Лановика. К.: Вікар , 1999. С. 382.

[2] Цит. за: Лановик Б., Матисякевич З., Матейко Р. Економічна історія України і світу: підручник / за ред. Б.Д. Лановика. К.: Вікар, 1999. С. 385.

[3] Туган-Барановський М. Політична економія. Курс популярний. К., 1994. С. 71.

ся у містах, то в Україні мануфактурне виробництво часто виникало на селі на поміщицьких або урядових підприємствах і базувалося на праці кріпаків.

У міру зростання товарності аграрного виробництва, розвитку внутрішньої й зовнішньої торгівлі, з XVIII ст. на українських землях відбувався процес зародження ринкових відносин у сфері праці.

Розвитку товарно-грошових відносин, а звідси – найманої праці, сприяло збільшення міст і розвиток торгівлі. Базари і торги забезпечували економічний зв'язок між містом і селом, а ярмарки зв’язували між собою різні регіони України і були ознакою формування внутрішнього ринку, значна частка товарів для якого вироблялася вже найманими працівниками.

Промисловий переворот прискорив формування нових мануфактур, на яких працювали наймані робітники із числа селян і ремісників, що розорялися.

Довідкова інформація. *Щодо періоду промислового перевороту в Російської імперії існує декілька точок зору. Так, академік С.Г. Струмилін уважав, що промисловий переворот у Росії розпочався і в основному завершився в дореформений період (мається на увазі відміна кріпосного права у 1861 р.). На думку інших учених, він розпочався в дореформений період, прискорив кризу кріпосної системи, але повністю розгорнувся і завершився вже після реформи 1861 р. З погляду третіх, він розпочався у першій половині XVIII – і завершився в останній чверті, або навіть у 90-х рр. XIX століття.*

Досить обґрунтованою є думка, що промисловий переворот в Україні відбувався у два етапи: 20 – 40-ві XIX ст. (перший етап) і 60 – 80-ті рр. XIX ст. (другий етап). Перший етап пов’язаний з якісними змінами у промисловому розвитку, зростанням кількості мануфактур, чисельності найманих робітників, початком використання машин і механічного обладнання. Промисловий переворот в Україні розпочався з харчової промисловості, а саме цукроваріння.

У цей період створюються технічно передові для того часу текстильні підприємства, почався процес технічної модернізації металургії. Більшість українських металургійних заводів були засновані на кошти іноземних капіталістів: англійських – завод Джона Юза з робітничим селищем Юзівка (тепер Донецьк); бельгійських – Дніпровський завод у селищі Кам'янському; французьких – Гданцівський біля Кривого Рогу. Російські капіталісти стали власниками заводів: Брянського – поблизу Катеринослава, Дружківського та Донецько-Юр’ївського – на Донбасі. Французький, бельгійський, англійський та німецький капітали зайняли ключові позиції в кам’яновугільній, залізорудній і металургійній промисловості України. Основними споживачами вугілля Півдня України були українські залізниці, металургійні підприємства, пароплавства, цукрові заводи[1].

[1] Хлібова Л.В. Промисловий переворот та особливості становлення індустріального суспільства в Україні. URL: http://www.rusnauka.com/ 13.DNI_ 2007/Istoria/21080.doc.htm.

Основна відмінність зародження ринку праці на українських землях полягала в тому, що цей процес відбувався не тільки у період первинного накопичення капіталу, а й на етапах простої кооперації і мануфактурного виробництва, на тлі жорстокого кріпацтва в умовах відсутності власної державності.

Перший етап розвитку ринку праці України починається після реформи 1861 року. Скасування кріпосного права в Російській імперії при високих викупних платежах за землю сприяло інтенсивному розшаруванню селянства[1]. Наявність великих мас неспроможних людей і природних багатств спричинило вибуховий розвиток промисловості на українських землях. У Східній Україні підприємства фабрично-промислового типу витіснили мануфактуру. Розвиток ринку праці прискорило будівництво залізниць. В останній чверті XIX ст. формуються ємні ринки праці у Донецькому і Криворізькому басейнах, а також в Одесі та Харкові, Таврійській і Катеринославській губерніях. Високими темпами поширюється зайнятість у металургійній, кам'яновугільній, залізорудній, машинобудівній, цукровій галузях промисловості. У 1898 р. частка Донбасу в загальноросійському видобутку вугілля зросла до 92%, Харківський і Луганський заводи виготовляли 23% паровозів Росії, Миколаївський суднобудівний завод «Наваль» стає одним із найбільших у Європі.

У Галичині, на Буковині, в Закарпатській Україні, що входили до складу Австро-Угорщини, кріпацтво було ліквідоване реформою 1848 р., при цьому земля здебільшого викупалася у землевласників державою. Тому тут процес розшарування селянства відбувався дуже повільно, що спричинило панування натурального господарства. Відсутність значних запасів природної сировини стримувала приплив інвестицій, а отже створення промислових підприємств. У результаті для формування повноцінного ринку праці, з одного боку, не вистачало вільної робочої сили, а з другого – виробництв, на яких вона мала б використовуватися. Все це гальмувало розвиток ринку праці на цих українських землях.

---

1 Близько 22 тис. селян України втратили землю взагалі, до 100 тис. одержали наділи площею до однієї десятини на душу, майже 1,6 млн – від однієї до трьох десятин.

1.4.2. Ринок праці в Україні у період між двома світовими війнами

Початок другого етапу еволюції ринку праці України пов’язаний із соціалістичною революцією в Російській імперії (1917 р.) і мав два різних періоди: військового комунізму (хоча ця політика торкнулася України лише частково) і Нової економічної політики (НЕП).

У 1918-1920 рр. більшовицька влада встановлює загальнообов’язковість праці за принципом «Хто не працює, той не їсть», зокрема у формі загальної трудової повинності, яка стосувалася всіх громадян у віці 16-50 рр., не зайнятих у суспільному виробництві[1]. З метою забезпечення загальнообов’язковості праці радянський уряд був змушений застосувати методи, запозичені з військової практики, перш за все різноманітні репресивні засоби. І хоча в Україні масштаби примусової праці були набагато менші, ніж у північно-західних і центральних районах Росії, все ж під час проведення трудових мобілізацій[2] тих, хто ухилявся, вважали дезертирами, могли віддати до суду, направити в табори примусових робіт, заарештувати терміном до 2-х тижнів. Для покарання порушників трудової дисципліни на підприємствах були організовані дисциплінарні товариські суди.

Насильницьке притягнення до праці в цей період повністю відповідає сутності марксистської концепції щодо ліквідації товарно-грошових відносин та узагальнення праці, яке можна здійснити тільки застосуванням різноманітних засобів насильницького примусу, що підтверджує 70-річна радянська практика.

Реалізація даної моделі організації праці у роки воєнного комунізму, зокрема прикріплення працівників до підприємств та обмеження вибору ними місця роботи, зрівняльний підхід до оплати праці[3] разом з руйнацією

---

[1] Ідею про притягнення до праці всіх працездатних громадян свого часу проголосили ще соціалісти-утопісти Т. Мор, Ш. Фур'є, Т. Кампанелла, Р. Оуен, уперше на практиці намагалися здійснити лідери Великої Французької революції, підтримував К. Маркс.

[2] Протягом 1919-1920 рр. проводилися трудові мобілізації на дійсну технічну службу залізничників, спеціалістів-гірників, службовців військових заводів, паливного господарства, а також представників різних професій для відновлення промисловості Донбасу та до складу 30-тисячної трудармії для заготівлі продовольства, видобутку палива, забезпечення промисловості робочою силою.

[3] У 1920 р. «Загальним положенням про тарифи» були введені єдині умови найму та оплати праці для всіх підприємств, організацій та установ.

продуктивних сил, перш за все основних засобів, унаслідок Першої світової і громадянської воєн призвели до глибокої соціально-економічної кризи. Тому в 1921 р. радянському уряду довелося перейти до Нової економічної політики (НЕП), стрижнем якої стало хоч і обмежене, але відродження товарно-грошових відносин, приватного підприємництва, особливо в торгівлі й дрібному виробництві. Були скасовано трудові мобілізації і повинності, прикріплення працівників до підприємств, ліквідовано обмеження на переміщення робітників та службовців. Ці та інші заходи пожвавили економічне життя, сприяли зростанню кількості працюючих підприємств, піднесенню рівня зайнятості населення. Легалізація безробіття спричинила відродження бірж праці, які перші три роки НЕП (1921-1923 рр.) мали монопольне право на трудове посередництво: без їх направлення роботодавці не мали права приймати будь-кого на роботу. Цей етап розвитку ринку праці України тривав до кінця 1920-х рр.

В Україні третій етап еволюції ринку праці розпочався на межі 1920-30-х рр. і пов’язаний із згортанням НЕП, проведенням індустріалізації і колективізації, зміцненням тоталітарної системи. Передумовою реалізації загального плану будівництва соціалізму в СРСР стала ліквідація вільних товаровиробників шляхом «розкуркулювання» на селі, націоналізації приватних і змішаних підприємств у містах. Індустріалізація радянської економіки супроводжувалася масштабним промисловим будівництвом, нові заводи і фабрики вимагали великої кількості додаткових робочих рук. Проте, скасування госпрозрахунку, зрівняльний розподіл, низька кваліфікація і висока плинність кадрів, демографічна катастрофа внаслідок голодомору 1932-33 рр. стали причиною дефіциту робочої сили. За цих умов влада, як у роки воєнного комунізму, розпочала використовувати примусові засоби залучення до праці.

Десятиріччя соціалістичного закріпачення праці почалося у 1929 р. уведенням товариських судів, наданням адміністрації підприємств права самостійного застосування санкцій до порушників трудової дисципліни. Працівники закріплювалися за підприємствами до кінця п’ятирічки, за будівельними організаціями – до закінчення будівництва. У разі звільнення з роботи їх позбавляли продовольчого постачання, виселяли з бараків, залишали без спецодягу.

Довідкова інформація. *На межі кінця 1920-1930-х рр. у СРСР почалась індустріалізація, що спричинила величезний додатковий попит на робочу силу. Вагомим засобом його задоволення стала праця засуджених осіб. Вже на початку 1930-х рр. вони розглядалися як економічний ресурс, а репресивні органи ОПДПУ*[1] *– НКВС*[2] *– набули ознак господарських відомств, які мали виробничі плани. Створена система трудових таборів (у подальшому – головне управління таборів і трудових поселень – ГУТаб) нараховувала понад 30 000 місць, у яких «відбувало покарання» від 500 тис. до 1500 тис. осіб, з яких 15-25% складали українці. У 1930-1950-х рр. силами в'язнів і п*римусово переселених осіб *здійснювалося будівництво всіх великих промислових і транспортних об'єктів СРСР, каналів, ГЕС, металургійних підприємств, низки залізниць і автомагістралей,* виконувалося майже 10% усього обсягу капітального будівництва Радянського Союзу, добувалося 100% золота, майже 70% – олова і 33% – нікелю, 15% – промислового лісу. *Переважна більшість в'язнів із числа українських селян опинялася у таборах за відмову вступати у колгоспи, і так зване «куркульство», а міських мешканців – через «самовільне звільнення з роботи» та інші подібні «злочини».*

У 1939 р. був установлений порядок, відповідно до якого за три запізнення на роботу протягом місяця працівник підлягав звільненню з підприємства. Якщо він не працевлаштувався і надалі, його направляли на примусові роботи або заслання. У 1940 р. встановлюється семиденний 56-годинний робочий тиждень, відміняється звільнення працівників за власним бажанням. Запізнення на роботу більш ніж на 20 хвилин і прогули карались виправною працею за місцем роботи терміном до 6 місяців з відрахуванням 25% заробітної плати. За самовільне залишення роботи (мається на увазі звільнення без згоди адміністрації) людині загрожувало 4-х місячне ув'язнення. Відмова працівників від участі в понаднормових роботах прирівнювалася до прогулу. Навіть набір у ремісничі та залізничні училища був воєнізований – здійснювався за призовом (мобілізацією). Заходи позаекономічного примусу до праці використовувалися аж до середини 1950-х років.

---

[1] Об'єднане державне політичне управління.

[2] Народний комісаріат внутрішніх справ.

1.4.3. Ринок праці в Україні у періоди політичної та економічної відлиги, застою та перебудови

В Україні четвертий етап еволюції ринку праці розпочинається в середині 1950-х рр. після смерті Сталіна, у період так званої «відлиги» і характеризується лібералізацією трудових відносин, формуванням елементів, притаманних ринку. Найбільш одіозні закони і підзаконні акти, що регулювали трудові відносини та зайнятість, були скасовані. З другої половини 1950-х рр. працівники набули права самостійно вести пошук місця роботи і змінювати його. У 1956 р. ліквідується судова відповідальність за прогули і самовільне залишення роботи. У 1960 р. завершено переведення трудящих на 41-годинний робочий тиждень. В 1960-ті рр. колгоспники, нарешті, отримали право на паспорти і вільний вибір місця мешкання, скасовується призов молоді у професійні навчальні заклади. Поступово стає більш ліберальним законодавство про працю, яке забезпечувало право громадян на працю, відпочинок і соціальний захист (у т.ч. через використання так званих суспільних фондів споживання, наприклад майже безплатних путівок у санаторії).

У 1970-80-х рр. ринок праці України, як і всього СРСР, характеризувався поступовим посиленням ролі економічних стимулів. Але, не дивлячись на це, він залишився дуже деформованим, що дає підстави багатьом дослідникам спростовувати ідею існування в СРСР ринку праці взагалі.

Радянські вчені-марксисти вважали, що з ліквідацією товарного виробництва в умовах соціалізму ліквідується і товарний характер робочої сили, а праця окремих громадян стає часткою суспільної праці і має безпосередньо суспільний характер, де вільні люди не продають свою працю, а передають її суспільству. Зокрема, в основному підручнику з політекономії для вищих навчальних закладів 1980-х рр. зазначалося, що «робоча сила при соціалізмі втрачає характер товару і виступає у своїй природній якості як сукупність фізичних і духовних здібностей людини...»[1].

[1] Политическая экономия: учеб. для економ. вузов и факультетов. 5-е изд., доп. Т. 2. Социализм – первая фаза коммунистического способа производства / под ред. А.М. Румянцева. М., 1982. С. 172.

Певна річ, за соціалізму ринок праці мав багато особливостей, що відрізняли його від західних (класичних) моделей. На нього надмірно впливали командно-адміністративні методи управління економікою, тоталітаризм в усіх сферах суспільного життя, державне визначення правил та умов прийому на роботу, оплати праці, її режиму тощо. Деформації радянського ринку праці мали місце також через обмеження права людини вільно розпоряджатися своєю робочою силою. Аж до 1991 р. праця в Україні, як і в цілому у СРСР, мала обов'язковий характер[1]. Особи, що не бажали працювати за наймом (так звані «тунеядці»), могли переслідуватися в кримінальному порядку. Ринок праці обмежувався також системою прописки, введеної ще в 1932 р., яка передбачала, що всі громадяни СРСР мали право мешкати і працювати в тій або іншій місцевості лише за наявності прописки, яку здійснювали органи внутрішніх справ.

Таким чином, в умовах пізнього радянського соціалізму існував ринок праці, але він був надзвичайно обмеженим і деформованим.

П'ятий етап еволюції ринку праці України бере свій початок на межі 1980-1990-х рр. під час «перебудови» і набуття Україною незалежності. Ще наприкінці 1980-х рр. союзні органи влади роблять спробу лібералізації економічних відносин, дозволивши індивідуальну трудову діяльність, оренду державної власності, створення спочатку кооперативів, а потім – акціонерних та інших товариств, малих і спільних підприємств. Деяких змін зазнало трудове законодавство, зокрема були зняті обмеження на суміщення і сумісництво, на працю пенсіонерів.

Подальшому реформуванню трудових відносин, стимулюванню приватного підприємництва і нових форм господарювання – основи повноцінного ринку праці сприяло прийняття у 1990-1991 рр. низки законів, спрямованих на ринкову трансформацію економіки. Був скасований примус до праці, легалізовано безробіття, розпочато формування інфраструктури ринку праці – державної служби зайнятості й державного фонду сприяння зайнятості населення.

---

[1] В радянській Конституції 1977 р. проголошувалося, що сумлінна праця є обов'язком кожного спроможного до праці громадянина, а уникання від суспільно-корисної праці не сумісне з принципами соціалістичного суспільства.

Резюме

1. На відміну від європейських країн, на українських землях ще у XII–XIII ст. виникли окремі передумови формування ринку праці: набули високого розвитку міста, ремісництво і торгівля, які рухали товарообмін. Але цей розвиток на багато десятиріч було припинено спочатку монголо-татарською навалою, потім польсько-литовським пануванням. У результаті зубожіння населення, руйнації міст і занепаду ремісництва гальмувався розвиток товарно-грошових відносин, що спричинило консервацію натурального господарства. У подальшому основним стримуючим фактором розширення найманої праці на українських землях було кріпацтво.

2. Кріпацтво на українських землях, які входили до складу Російської імперії, вплинуло також на характер заміни ремісництва мануфактурним виробництвом, що відбулася протягом XVI–XVIII століть. Якщо у західних країнах мануфактурні підприємства здебільшого розвивалися після руйнації феодальних держав і ґрунтувалися на вільнонайманій праці, розташовувалися у містах, то в Україні мануфактурне виробництво часто виникало на селі на поміщицьких або урядових підприємствах і базувалося на праці кріпаків.

3. Основна відмінність зародження ринку праці на українських землях полягала в тому, що цей процес відбувався не тільки у період первинного накопичення капіталу, а й на етапах простої кооперації і мануфактурного виробництва, на тлі жорстокого кріпацтва в умовах відсутності власної державності.

4. Етапність у розвитку ринків праці країн ринкової економіки і ринку праці України має як істотні відмінності, так і загальні риси. Західні ринки праці розвивалися переважно еволюційним шляхом – настання кожного етапу майже завжди відбувалося під впливом еволюції суспільних відносин і поступових змін у техніці й технологіях, ступені розвиненості продуктивних сил у цілому. Зміни ринку праці України відбувалися перш за все під впливом соціально-політичних факторів і подій: 1861 р. – відміна кріпосного права; 1917 р. – соціалістична революція; 1921 р. – початок нової економічної політики; 1929-1930 рр. – перемога тоталітарного режиму, відміна НЕП, початок індустріалізації і колективізації; середина 1950-х рр. –

політична «відлига»; межа 1980-90-х рр. – «перебудова», демократизація, набуття незалежності.

5. До загальних умов формування і функціонування ринку праці належать наступні:

– систематичні й розвинені товарно-грошові відносини;

– наявність великого класу вільних людей, основним джерелом життя яких є дохід від власної робочої сили, можливість вільно розпоряджатися нею;

– наявність спроможних людей, які мають засоби виробництва, обігові кошти для наймання працівників, особисті якості, що дають змогу успішно займатися підприємництвом і можливість вільно здійснювати підприємництво.

6. У розвитку ринків праці в Україні та країнах з розвиненими ринковими відносинами мають місце характерні риси, що підкреслюють загальність напрямів та ознак його формування і розвитку. Серед них у першу чергу необхідно відмітити такі:

– паралельність і взаємозалежність розвитку ринку праці із процесами суспільного поділу праці, вдосконаленням засобів виробництва, еволюцією товарно-грошових відносин, розвитком носіїв робочої сили;

– наявність жорсткого зв'язку ринку праці з усіма іншими підсистемами ринку – попитом на товари і послуги, пропозицією факторів виробництва, конкуренцією, ціною, мотивацією до праці тощо.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Розкрийте основні відмінності від європейських передумови формування ринку праці на українських землях у XII–XIII і XVI–XVIII століттях.

2. Які процеси гальмували становлення ринку праці на українських землях?

3. Охарактеризуйте особливості розвитку мануфактурного виробництва в Україні як чинника формування ринку праці.

4. Проаналізуйте істотні відмінності від європейських етапності еволюційного розвитку ринку праці в Україні.

5. Проаналізуйте загальні з європейськими риси еволюційного розвитку ринку праці в Україні.

6. У чому полягають відмінності становлення ринків праці на українських землях, що входили до Російської та Австро-Угорської імперій?

7. Чи справедливим є твердження, що в умовах радянського соціалізму в Україні не існувало ринку праці?

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Економічна теорія: Політекономія : підручник / за ред. В. Д. Базилевича. 8-ме вид., переробл. і доповн. К.: Знання, 2012. 702 с. (Глава 4).

2. Економічна історія України : Історико-економічне дослідження : у 2 т. / [ред. рада: В.М. Литвин (голова), Г.В. Боряк; В.М. Геєць та ін.]. К.: Ніка-Центр, 2011. Т. 1. 696 с. (Розділ 7; підрозділи 8.1, 9.4, 9.6, 9.7, 13.2, 17.5; 21.2, 21.4; розділ 18).

3. Історія економічних учень : підручник / Л.Я. Корнійчук [та ін.] К.: КНЕУ, 1999. 364 с. (Книга 2).

4. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. К.: Альтерпрес, 2011. 397 с. (Підрозділ 1.5).

5. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. К.: КНЕУ, 1999. 288 с. (Підрозділ 1.5).

6. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид.перероб. та доп. К.: Ц-р учб. літ-ри, 2013. 522 с. (Тема 12).

1.5. Зайнятість як фундаментальна характеристика ринку праці

1.5.1. Зайнятість населення: сутність і зміст

Зайнятість як свідома діяльність людей, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, властива всім суспільно-економічним формаціям, у т.ч. безкласовим суспільствам, і виражає те загальне, що характерне для людської цивілізації з моменту, коли виникла людина розумна (Homo sapiens) і почала працювати, щоб вижити – виробляла перші примітивні знаряддя виробництва, зброю, житло тощо. Тобто, зайнятість є загальною економічною категорією. Водночас характер суспільних відносин зайнятості на кожному етапі розвитку цивілізації має свою специфіку. Відносини зайнятості завжди виступають у певній соціально-економічній формі.

У ст. 1 чинного Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість визначається як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно[1].

І хоча відповідно до цього закону до зайнятого населення належить широке коло осіб (ст. 4), зокрема ті, хто навчається за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднує навчання з роботою; проходить військову чи альтернативну (невійськову) службу; працює в особистому підсобному господарстві або на сімейному підприємстві, у тому числі безоплатно, а також працездатні особи, які здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом І групи або за

[1] Про зайнятість населення : Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/ laws/show/5067-17.

особою похилого віку; батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу; прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства. Але, говорячи тут і далі про зайнятість, вживаючи цей термін, ми матиме на увазі *зайнятість населення економічною діяльністю* (рис. 1-2).



Рис. 1-2. **Категорійний розподіл зайнятого населення**

З метою статистичного виміру зайнятості використовується методологія Міжнародної організації праці (далі – МОП), зокрема проводиться обстеження економічної активності домогосподарств. Вибіркові обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності (обстеження робочої сили) проводяться за місцем постійного проживання населення спеціально підготовленими працівниками (фахівцями з інтерв'ювання) шляхом безпосереднього опитування (на добровільних засадах) осіб віком 15-70 років, які входять до складу домогосподарств. При цьому також зайнятими вважаються особи у віці 15-70 років, які:

– працювали упродовж обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вираженні індивідуально (самостійно),

– працювали в окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві;

– працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому із членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої в результаті цієї діяльності;

– були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали упродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Розподіл загальної кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності здійснюється, відповідно до Класифікації видів економічної діяльності (ДК 009:2010), на основі комплексної оцінки шляхом інтеграції даних вибіркового обстеження населення, державних статистичних спостережень підприємств та адміністративної звітності.

Довідкова інформація. *Робота з підготовки обстежень робочої сили розпочалась ще у 1992 р. та проводилась спільно з фахівцями Статистичного бюро Міжнародної організації праці. Для формування вибіркової сукупності, відпрацювання організаційних і методологічних положень, інструктивних матеріалів у листопаді 1993 р. в усіх регіонах країни було проведено експериментальне вибіркове обстеження, яке охоплювало 0,1% населення країни. Упродовж 1995-1998 рр. здійснювалося становлення організаційних і формування методологічних засад обстеження, тому воно проводилося лише один раз на рік у жовтні або листопаді. З 1999 р. обстеження робочої сили стали проводити із щоквартальною періодичністю. Вибіркова сукупність становила близько 30 тисяч домогосподарств із щоквартальною 25-відсотковою ротацією. З 2004 р. обстеження почали проводитися з місячною періодичністю.*

Обсяг щомісячної вибіркової сукупності домогосподарств у 2004-2008 рр. у середньому становив 18,5 тис., а з 2009 р.. – 16,6 тис. домогосподарств. Вибіркова сукупність домогосподарств формується з урахуванням схеми ротації, за якою кожне з них опитують 6 разів: три місяці поспіль, потім дев'ять місяців не опитують, після чого опитують ще три місяці.

Опитування проводять за допомогою відповідного інструментарію, згідно з методологічними вимогами МОП. Населення класифікують за трьома основними групами економічної активності: зайняте, безробітне або економічно неактивне. Осіб, визначених під час інтерв'ю як зайнятих, опитують щодо виду економічної діяльності, статусу зайнятості, професії, тривалості робочого часу, причин тимчасової незайнятості тощо. Безробітних – стосовно причин їх незайнятості, тривалості та способів пошуку роботи, готовності приступити до роботи тощо. Економічно неактивних – щодо причин їхньої незайнятості, готовності приступити до підходящої роботи та ін. Обстеження проводять за місцем постійного проживання населення спеціально підготовленими працівниками уніфікованої мережі (фахівці з інтерв'ювання) шляхом безпосереднього опитування (на добровільних засадах) осіб віком 15-70 років, які проживають у відібраних домогосподарствах. При цьому не охоплюють населення, яке

проживає в інституціональних закладах (місцях позбавлення волі, будинках-інтернатах, будинках для осіб похилого віку тощо). Однак через незначний обсяг представлення у вибірці неможливою є деталізація показників економічної активності, зайнятості та безробіття для рівня районів і міст обласного (республіканського) значення.

Відповідно до міжнародних статистичних норм особи, які належать до зайнятого населення, а також безробітні (незайняті громадяни, що бажають працювати і шукають роботу) зараховуються до категорії *економічно активного населення*. Тобто, до економічно активного належать категорії населення, що зазначені на рисунку 1-3.

Повна зайнятість. Цей термін означає таку ситуацію в економіці, коли кожний *охочий* працювати або вже працює, або може знайти роботу (у разі потреби проходить професійне навчання або переїжджає на нове місце проживання). Інакше кажучи, у кількісному відношенні попит на робочі місця покривається їхньою пропозицією.

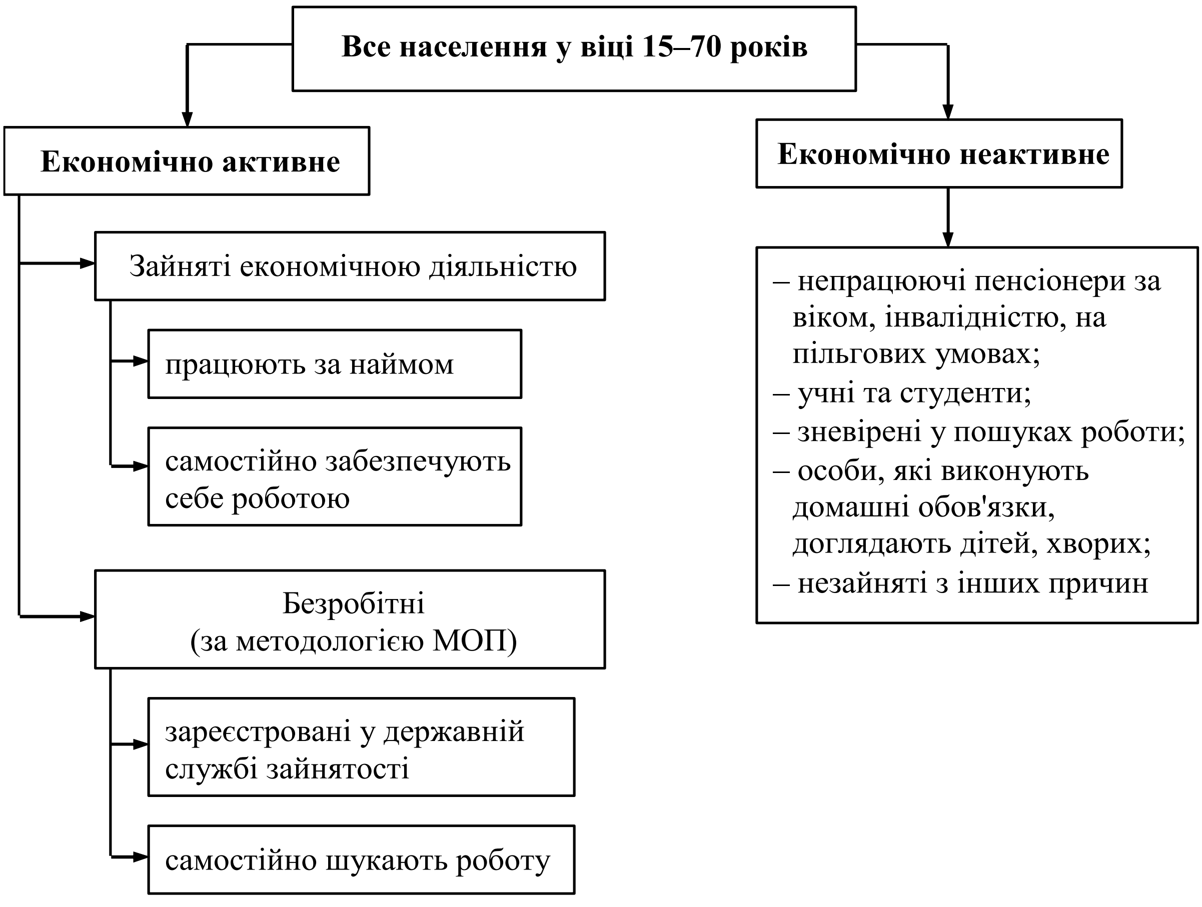


Рис. 1-3. **Категорійний розподіл економічно активного населення**

Довідкова інформація. Використання поняття «повна зайнятість» у зазначеному сенсі – данина неокласичній концепції ринку праці, яка детально розглядається у

параграфі 2.2.2. На думку прихильників неокласичної концепції, ринкова економіка здатна до саморегуляції, «автоматично» досягати повного завантаження всіх виробничих потужностей і всіх ресурсів, включаючи робочу силу. Завдяки коливанню розміру зарплат, якому надається значення головного чинника в механізмі функціонування і саморегуляції ринку праці, на ринку праці завжди має місце рівновага, стан повної зайнятості. Однак «повна зайнятість» у цьому контексті не означає суцільну зайнятість, коли кожна працездатна особа працює. Тут мається на увазі стан ринку праці, за якого кожен, хто погоджується працювати за розмір зарплати, рівний рівноважному, зможе знайти роботу, а для кого цей рівень оплати праці є занадто малим, залишає ринок праці та переходить у категорію "добровільно незайнятих".

Тобто, поняття «повна зайнятість» і «суцільна зайнятість» не тотожні. Під суцільною зайнятістю розуміють залучення в суспільне виробництво всього населення працездатного віку. А повна зайнятість в умовах ринку праці має два значення: відносно всього суспільства і відносно конкретного індивідуума. Тобто, по-перше, вона характеризує ситуацію у суспільстві, коли частина населення у відповідності зі своїм бажанням не буде зайнятою, але при цьому задовольняються потреби в робочих місцях усіх, хто прагне працювати – на кожного бажаючого працювати є робоче місце (при цьому може мати місце структурне і фрикційне безробіття (більш детально ця проблема розглядається у підрозділі 1.6). По-друге, повна зайнятість щодо конкретної особи найманої праці – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

1.5.2. Сучасні тенденції у сфері зайнятості населення

Як зазначалося вище, кожному етапу розвитку цивілізації властиві свої особливості в організації зайнятості. Останні десятиліття характеризуються декількома глобальними тенденціями у світовій економіці, що впливають на структуру робочих місць, структуру зайнятості населення і соціально-трудові відносини.

Перша тенденція. Бурхливо розвивається сфера послуг, що притягує працівників зі сфери виробництва матеріальних благ, у якій завдяки зростанню продуктивності праці попит на робочу силу скорочується. Найбільша кількість нових робочих місць створюється в торгівлі, побутовому обслуговуванні, готельному й ресторанному бізнесі, сфері

фінансових, інформаційних і ділових, а також соціальних та комунальних послуг. Ця тенденція яскраво проявилась у 1960-х рр. у США і поширилася в 1970 -80 - ті рр. на промислово розвинуті країни Європи. Якщо наприкінці 1970-х років частка зайнятих у сфері послуг перевищувала 60% тільки в США, то вже за 16 років цей рубіж був досягнутий також у Канаді та Франції[1].

Зазначена глобальна тенденція у сфері зайнятості у 2000-х рр. проявилася і в Україні: різко збільшилася кількість осіб, зайнятих у громадському харчуванні, сфері обслуговування й торгівлі, банківській сфері, ремонті і т. ін. На перший погляд видається, що зазначена тенденція має об’єктивний характер і відповідає загально цивілізаційному вектору змін у структурі зайнятості. Однак це не зовсім так. В економічно розвинених країнах поступовий перелив зайнятості у сферу послуг – так званий «третинний сектор» – із промисловості та сільськогосподарського виробництва відбувався як результат зростання продуктивності праці у цих галузях, а також перенесення брудних та екологічно небезпечних виробництв до країн, що розвиваються. В Україні зростання частки зайнятих у торгівлі та сфері послуг і її зменшення у промисловості й сільському господарстві у 1990-ті рр. має іншу природу, ніж у США та західноєвропейських країнах.

Довідкова інформація. *В основі цього процесу – руйнація доволі конкурентоспроможних великих промислових підприємств і комплексів, перш за все у машинобудівній та електронній промисловості, зокрема військового призначення, а також так звана «реструктуризація» (подрібнення великих технологічних комплексів на малі та дрібні підприємства). Розрив економічних зв’язків у 1990-ті рр. в межах внутрісоюзної кооперації і різке падіння купівельної спроможності населення, відкриття кордонів для руху більш конкурентних іноземних товарів спричинили втрату традиційних (у межах СРСР і соціалістичних країн) ринків збуту для українських підприємств. З іншого боку, внаслідок зупинення процесу оновлення основного капіталу зупинився процес розвитку технологій, різко знизилася конкурентоспроможність вітчизняних товарів цивільного призначення, яка й раніше була не надто високою. До того ж треба додати помилки в організації приватизації державної власності, внаслідок якої не сформувався клас ефективних власників. Упущення у грошово-кредитній та бюджетній політиці спровокували гіперінфляцію, яка у перші п'ять років вимірювалася сотнями, а іноді тисячами відсотків. У результаті низької*

---

[1] Доклад о развитии человека за 1996 год. Нью-Йорк-Оксфорд: Оксфорд юниверсети пресс, 1996. С.194.

продуктивності праці, випуску застарілої неконкурентоспроможної продукції, неспроможності основної маси підприємств перебудуватися з випуску засобів виробництва і техніки військового призначення на споживчі товари для населення, суцільної лібералізації імпорту, самоусунення держави від втручання в економіку, зокрема від держзамовлення, відбулася втрата внутрішнього ринку для промислових товарів, який заполонив імпорт. Занепад промислового виробництва, відсутність у підприємців-початківців первинного капіталу спричинили зростання кількості малих підприємств і фізичних осіб-підприємців переважно в торгівлі та сфері обслуговування, які не потребували значних капіталовкладень і до того ж у соціалістичний період були надзвичайно слабко розвинені.

Друга світова тенденція. Усередині сфери матеріального виробництва в економічно розвинених країнах відбувається переміщення економічної діяльності та зайнятості з галузей видобувної й обробної промисловості в наукоємні галузі: електроніку, комп'ютерні технології, біоінженерію, виробництво аерокосмічної техніки, створення телекомунікаційних засобів, розробку й виробництво нових матеріалів і т. ін. Особливого розвитку набуло виробництво промислових роботів, систем автоматизованого проектування, гнучких автоматичних ліній.

Третя тенденція. Зростання масштабів зовнішньої трудової міграції. В основі цього явища – багато причин, але головна пов'язана з посиленням глобалізаційних процесів, бажанням людей отримувати за свою працю більш високі доходи, покращити умови життя (детально цю проблему ми розглянемо у підрозділі 3.5). Глобалізація впливає на міграційні процеси, по-перше, через структуризацію попиту на робочу силу, що здійснюється транснаціональними і міжнаціональними компаніями. У результаті відбувається поступова трансформація національних ринків праці відповідно до інтеграційних процесів, що потребує в країнах-реципієнтах додаткової робочої сили. По-друге, глобалізація економіки супроводжується певним спрощенням процедур перетину кордонів, переказу і доставки зароблених коштів у рідні країни, адаптації мігрантів у нових для них країнах. По-третє, у багатьох країнах через демографічні процеси відбувається скорочення працездатного населення і зростання частки людей похилого віку. Ці країни для того, щоб забезпечити звичний для їх населення рівень споживання і соціальних стандартів, змушені збільшувати обсяги імпорту робочої сили.

Довідкова інформація. *У XX ст. європейські країни охопила демографічна криза, навіть катастрофа. Приниження ролі сім'ї, подовження періоду здобуття освіти, бажання молодих жінок отримати якомога більше задоволень від життя, намагання підпорядкувати кар'єрі інші життєві цінності, в тому числі материнство, спричинили довготривале (понад 50 років) зниження народжуваності. Зростання тривалості життя, збільшення питомої ваги пенсіонерів та інших груп соціальних утриманців поступово призвело до послаблення перешкод для мігрантів із країн, що розвиваються. Покладання на них "брудної" і некваліфікованої праці спочатку уявлялося як, можливо, не кращий, але досить прийнятний вихід. Хоча на побутовому рівні як нелегальні, так і легальні мігранти розглядалися як додатковий фактор напруги на ринку праці та джерело соціальної небезпеки. Зараз, незважаючи на загострення етносоціальних суперечностей, що пов'язані зі значною кількістю мігрантів у складі робочої сили, вони перетворилися для багатьох західноєвропейських країн у значний ресурс робочої сили.*

Щодо України. Виникла ситуація, коли за межами наших кордонів існує значний попит на українських працівників, а в Україні є значна кількість працелюбних людей, яких не влаштовують умови праці та її оплати у рідній країні. І на глобальному ринку праці «зустрілися» дві односпрямовані тенденції: реальна пропозиція української робочої сили, яку не влаштовує внутрішній попит, та об'єктивна потреба європейських країн у працівниках. Наші працівники мають принципові переваги перед арабськими й індокитайськими мігрантами, оскільки відрізняються не тільки високим рівнем професійної підготовки, а й загальним освітнім рівнем, культурою, більш близькими і зрозумілими для європейців ніж у представників ісламського чи буддійського світу релігійними і морально-культурними цінностями. У цьому контексті українські трудові ресурси є своєрідним резервуаром, донором робочої сили для європейських країн.

Четверта тенденція, яка є результатом масштабних міграційних процесів: відбувається чергове «велике переселення народів» – з Півдня і Сходу – на Захід і Північ. У доповіді Генерального секретаря ООН «Міжнародна міграція і розвиток» (2012 р.) зазначалося, що все більше людей живуть за межами країн походження. У період 1990-2010 рр. число міжнародних мігрантів в усьому світі зросло більш ніж на 77 млн, або на 50%. Велика частина цього зростання відбулася між 2000-2010 рр. За цей період чисельність мігрантів у найбільш розвинених регіонах зросла на 56%, тоді як число мігрантів у країнах Півдня збільшилося лише на 18%.

П'ята тенденція. Поширення нестандартної зайнятості (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості (ця проблема детально розглядатиметься у

наступному підрозділі посібника). Деякі дослідники, зокрема А.М. Колот і О.О. Герасименко, оцінюючи динаміку цього процесу, справедливо вважають, що нестандартна зайнятість набуває небачених раніше масштабів.

Шоста тенденція характеризується першими ознаками скорочення серед зайнятого населення прошарку середнього класу, що аналізувалося у підрозділі 1.3. Відомо, що останні два століття відбувалося технічне заміщення людської праці машинами. Механізація в першу чергу заміщувала ручну працю. Як зазначає президент Американської соціологічної асоціації Р. Коллінз, комп'ютеризація і поширення інформаційних технологій спричинили заміщення управлінської праці та перше скорочення середнього класу[1]. Інформаційні технології – це технології комунікації, і вони відкривають другу велику епоху скорочення робочих місць, заміщення комунікативної діяльності, яку, власне, і здійснює середній клас. Останні дослідження засвідчують, що, хоча доступні на цей час технології дають змогу повністю автоматизувати лише 5% професій, сучасні комп'ютери можуть справитися як мінімум із 30% завдань, які виконуються майже на 60% робочих місць[2].

Сьома тенденція. Поширюється розшарування зайнятого населення за розміром оплати праці. У складі працівників зростає розрив між високооплачуваними менеджерами й іншими прошарками професіоналів та основною масою найманих працівників. Цей розрив, особливо у США і Китаї, може досягати 100 і більше разів.

Восьма тенденція. Впливовою тенденцією для багатьох слаборозвинених країн і для України став останнім часом величезний обсяг тіньової зайнятості, яка має два поширених варіанти: робота у незареєстрованого в установленому порядку роботодавця; робота у зареєстрованого роботодавця з частково офіційною оплатою праці та отриманням більшої частини зарплати неофіційно – «у конверті».

---

[1] Есть ли будущее у капитализма? Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. М.: Ин-т Гайдара, 2015. С. 61.

[2] Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка.* 2019. № 1. С. 115.

Довідкова інформація. *Державна служба статистики України здійснює моніторинг незареєстрованої (неформальної) економіки з 1999 року. Визначення обсягів неформальної зайнятості здійснюється відповідно до методики, розробленої на основі положень Резолюції зі статистики зайнятості у неформальному секторі, ухваленій XV Міжнародною конференцією статистиків праці у 1993 році. Відповідно до офіційних даних, у 1990 р. кількість зайнятих у неформальному секторі становила 2-6% населення, у 2014 р. – майже 25% зайнятого населення України віком 15-70 років. Але експерти та окремі науковці вважають, що тіньова зайнятість в Україні охоплює 40-50% зайнятого населення. Серед неформально зайнятих переважну більшість становлять самозайняті, особливо у сільської місцевості – члени особистих селянських господарств, а також підприємці та працівники торгівлі, будівництва, міського транспорту. Найбільш поширеними причинами високого рівня тіньової зайнятості у нашій країні є: корупція у владних структурах та правоохоронних органах; відсутність довіри до пенсійної системи, яка не стимулює людей до офіційної зайнятості та сплати єдиного соціального внеску; неефективна податкова система, особливо адміністрування податків; надмірний адміністративний тиск на малий бізнес; неефективна система державного контролю за дотриманням законодавства щодо приймання працівників на роботу та виплати зарплати; правовий нігілізм населення.*

1.5.3. Нестандартні види і форми зайнятості

Розвиток техніки і технологій, удосконалення соціально-трудових відносин призводить до суперечності із жорсткою регламентацією зайнятості, до появи нових форм організації праці та *нестандартних (атипових) видів і форм зайнятості.* Назву «нестандартні види і форми зайнятості» вони дістали на противагу стандартним або жорстким формам, коли людина працює за наймом стандартну кількість годин на день, днів на тиждень, тижнів на рік і наймається на доволі тривалий період часу (на основі безстрокових і строкових трудових договорів), має чітко визначене робоче місце, трудові обов’язки й систему оплати праці. Одні нестандартні форми зайнятості мають традиційний характер і поширені у більшості країн з ринковою економікою, інші – новітні, характерні для окремих країн та з’явилися під впливом технологічних змін, які, своєю чергою, спричинили зміни в організації праці.

Нестандартні (гнучкі) форми зайнятості можна класифікувати за основними ознаками:

1. Режим роботи (неповний робочий день, тиждень).

2. Нестандартність робочого місця (надомна праця, робота за викликами).

3. Тривалість найму (тимчасові, сезонні, випадкові роботи).

4. Правовий статус працівника (самостійні працівники, не оплачувані члени сім'ї).

Поширення нестандартних (атипових) форм зайнятості зумовлене низкою факторів, зокрема таких:

– неможливість роботодавців забезпечити роботою і заробітком постійний контингент працівників у зв’язку з коливаннями в попиті на вироблені ними товари і послуги;

– бажання деяких категорій населення, не спроможних трудитися на умовах повного робочого дня (тижня), працювати лише частину робочого часу. До них, наприклад, належать студенти, жінки-домогосподарки, пенсіонери, інваліди;

– переважання обсягів зайнятості у сфері послуг і торгівлі, де часто не вимагається жорстко встановленого робочого часу, визначених фізичних робочих місць, наприклад консалтинг, туризм, наукові дослідження, розваги, інтернет-магазини;

– поширення самозайнятості, дрібного і сімейного бізнесу;

– зміни в техніці й технології, що дозволяють виконувати деякі види робіт без створення для цього спеціальних робочих місць. Це, з одного боку, призводить до економії витрат фірм, з другого – створює більш сприятливі умови для працівників.

Стисло охарактеризуємо найпоширеніші нестандартні форми і види зайнятості.

Неповна (часткова) зайнятість належить до регулярної зайнятості й застосовується на основі індивідуальних трудових договорів між працівниками і роботодавцями, відповідно до яких працівникам встановлюється особливий режим праці – зазвичай, це неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Неповна зайнятість визначається не тільки бажанням окремих категорій населення працювати за скороченим часом. Роботодавці вдаються до неї з метою збереження зайнятості в періоди економічних спадів шляхом своєрідного «розподілу» робочого місця між кількома працівниками. Це якоюсь мірою допомагає згладити негативні наслідки безробіття.

Негативною стороною неповної зайнятості для працівників є недостатній рівень їхньої соціальної захищеності. І хоча в останні роки в деяких країнах прийняті законодавчі акти, що регулюють неповну зайнятість, у більшості випадків вона означає недостатню захищеність працівника, у першу чергу від звільнень. До того ж особи, що працюють на умовах неповної зайнятості, досить часто не мають права на одержання соціальних виплат. Неповна зайнятість поширена у сфері послуг та охоплює насамперед жінок.

Зайнятість на *нестандартних робочих місцях*. Значне поширення комп’ютерної техніки, створення інтернет-технологій та інтегрованих комунікаційних систем призвело до того, що частина осіб, які виконують трудові функції з використанням персональних комп’ютерів, може працювати вдома. Фахівці вважають, що вже в перші десятиліття цього сторіччя в розвинених країнах не менше ніж 20% працівників, які зайняті у сфері інформаційних технологій, перейшли до категорії надомників. Праця надомників звичайно оплачується дещо нижче, ніж за той самий час або такий самий обсяг роботи інших працівників, вони менш захищені від безробіття. При скороченні ділової активності підприємці, звичайно, в першу чергу відмовляються від послуг надомників. Роботодавці, застосовуючи працю надомників, не мають витрат, пов’язаних із будівництвом або орендою приміщень, обладнанням робочих місць, що помітно знижує виробничі витрати: вони приблизно на 15% нижчі порівняно з тими, що мали б місце, якби дана робота виконувалася на спеціально обладнаних місцях.

Ще одним видом роботи на нестандартних робочих місцях є *робота за викликами*. У такому випадку у працівників, звичайно, немає робочого місця і суворо визначеного режиму роботи. До їхніх послуг вдаються лише у разі потреби. Робота за викликами поширена, наприклад, серед аудиторів, екскурсоводів, різноманітних консультантів, ремонтників.

Тимчасова зайнятість – це робота за короткостроковими контрактами. Вона застосовується, коли необхідно замістити постійного працівника, що перебуває у відпустці або відсутній у зв’язку із хворобою, або при неможливості знайти на важку й непрестижну роботу постійного працівника, а також у зв’язку з необхідністю збільшення чисельності працівників при коливаннях виробничого навантаження. Серед тимчасових

працівників широко представлені конторські службовці, секретарі, діловоди, програмісти, фінансові працівники. Усе більша кількість підприємств, насамперед торгівлі, сфери обслуговування, фінансові та страхові компанії користуються послугами тимчасових працівників. Різновидом тимчасової зайнятості є *сезонні роботи*. Вони поширені в сільському господарстві, туризмі, сфері послуг, переробній промисловості (наприклад, у цукровій) тощо. Проте, на відміну від тимчасових працівників, сезонні працівники в більшості країн у період, коли вони не зайняті, не належать до числа безробітних. Зазвичай, у ці періоди їм сприяють у пошуку вторинної зайнятості.

Особливе місце серед нестандартних форм зайнятості посідає *самозайнятість*. Серед самозайнятих найбільшу питому вагу становлять самостійні працівники і члени сім'ї, що допомагають їм. Вони за власні кошти створюють робочі місця, організовують виробництво, надають послуги. При цьому мають високий ступінь незалежності, широкі можливості для прояву ініціативи. На цих робочих місцях трудяться власники підприємств і члени їхніх сімей. Особливо часто самостійні працівники створюють підприємства в торгівлі та сфері послуг (невеликі кафе, кондитерські, пекарні, магазини), автосервісу (ремонтні майстерні) і т. ін. До осіб, що самостійно забезпечують себе роботою, належать також фермери та інші категорії осіб, які зайняті веденням особистого господарства в сільській місцевості.

Довідкова інформація. *Деколи у наукової літературі всі нестандартні види і форми зайнятості зараховують до інноваційних. Але такий підхід не має серйозного обґрунтування. Навряд чи можна зарахувати працю за короткостроковими договорами, або неповний робочий день (тиждень), як і без чіткого визначення робочого місця (отже, без дотримання вимог охорони праці та техніки безпеки), або примітивну ручну працю селянина у власному підсобному господарстві, до інноваційної зайнятості. У системі нестандартної зайнятості населення виділяється невеликий сегмент, який дійсно має інноваційний характер, перш за все це – праця із застосуванням ІТ-технологій, яка може здійснюватися на відстані з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних засобів.*

Останнім часом набули поширення такі форми нестандартної (*атипової) зайнятості, як аутсорсінг, лізинг робочої сили, аутстафінг.*

Довідкова інформація. *Аутсорсінг – послуги з передавання компанією-замовником функцій кадрового забезпечення певного виду робіт та їх супроводу зовнішній*

організації, яка спеціалізується на даних роботах (наприклад, здійснення бухобліку, транспортне обслуговування).

Виведення персоналу за штат компанії-замовника й оформлення його в штат компанії аутсорсера, яка бере на себе зобов'язання роботодавця, але при цьому даний персонал продовжує виконувати свої попередні обов'язки за попереднім місцем роботи.

Лізинг робочої сили – надання компанією аутсорсером компанії-замовнику персоналу на договірній основі для виконання визначених робіт на термін від 3-х місяців. Зазвичай застосовується, коли послуги персоналу, що передається, потрібні лише періодично, наприклад для обслуговування кондиціонерів, сантехніки тощо.

Аутстафінг – спосіб управління персоналом, відповідно до якого у розпорядження замовника надається визначена кількість працівників, які не вступають з ним у правові відносини (трудові, цивільно-правові), але надають від імені виконавця визначені послуги (роботи) за місцем розташування замовника (наприклад, охоронні фірми).

Визначальними чинниками, що сприяють розвитку сфери зайнятості в умовах постійних змін, є формування у працівників і молоді необхідних професійних компетентностей майбутнього, а саме: знання найсучасніших інформаційних систем і технологій. Необхідним є формування у молоді та працівників не лише «твердих» (Hard skills), а й «м'яких» (Soft skills) навичок – здатності до крос-функціональності; мобільності; готовність до праці за новими формами зайнятості (фріланс, аутстафінг) тощо. Результати аналізу свідчать, що сьогодні головними навичками в умовах гострої конкуренції на ринку праці є емоційний інтелект; здатність до праці в команді; уміння оцінювати ситуацію та приймати рішення; когнітивна гнучкість; креативність; критичне (аналітичне) мислення.

Резюме

1. У найбільш поширеному сенсі зайнятість трактують як діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих і суспільних потреб, таку, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Відповідно до методології МОП у скороченому вигляді зайнятими економічною діяльністю (зайнятими) вважаються особи віком 15-70 років, які: працювали протягом обстежуваного тижня хоча б одну годину: за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді; індивідуально (самостійно); в окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому із членів домогосподарства; або в особистому селянському господарстві.

2. Ситуацію в економіці, коли кожен *бажаючий* працювати або вже працює, або може знайти роботу (у разі потреби пройшовши професійне навчання або переїхавши на нове місце проживання), прийнято визначати як повну зайнятість. Це означає, що у кількісному відношенні попит на робочі місця покривається їхньою пропозицією. Тобто, поняття «повна зайнятість» і «суцільна зайнятість» не тотожні. Під суцільною зайнятістю розуміють залучення в суспільне виробництво всього населення працездатного віку. Повна зайнятість в умовах ринку праці характеризує ситуацію в суспільстві, коли частина населення у відповідності зі своїм бажанням не буде зайнята, але при цьому задовольняються індивідуальні потреби в робочих місцях усіх, хто прагне працювати. По-друге, повна зайнятість щодо конкретної особи найманої праці – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором.

3. Міжнародна організація праці рекомендує до економічно активного відносити наступні категорії населення: наймані працівники; самостійні працівники; роботодавці; неоплачувані члени сім’ї, які допомагають на сімейних підприємствах; члени виробничих кооперативів і колективних підприємств; економічно активне населення, яке неможливо віднести до попередніх п’яти категорій, у тому числі особи, які не працюють, але активно шукають роботу (зареєстровані й незареєстровані безробітні).

4. Основними глобальними тенденціями у сфері зайнятості є, по-перше, зростання частки зайнятого населення у торгівлі та сфері послуг (у широкому розумінні цього поняття) і скорочення – у сфері виробництва матеріальних благ. По-друге, у середині сфери виробництва матеріальних благ відбувається переміщення економічної діяльності та зайнятості з галузей видобувної й обробної промисловості у галузі, що визначають науково-технічний прогрес. Третя глобальна тенденція у сфері зайнятості характеризується зростанням масштабів зовнішньої трудової міграції, результатом якої є, образно кажучи, чергове «велике переселення народів з Півдня і Сходу на Захід і Північ». Для багатьох країн, що розвиваються, у т.ч. України, характерною є четверта тенденція – величезні обсяги тіньової зайнятості. П’ята тенденція – поширення нестандартної (атипової) зайнятості. Шоста тенденція ще не набула обертів, але вже проявляється – скорочення середнього класу – класу управлінців і професіоналів. Сьома

тенденція пов’язана зі зростанням розшарування зайнятого населення за розміром оплати праці.

Важливими чинниками, які впливають та все більше впливатимуть на сферу зайнятості, є: глобалізаційні та інтеграційні процеси; розвиток цифрових технологій; зростання клієнтоорієнтованості економіки; автоматизація виробничих процесів; роботизація і розвиток штучного інтелекту.

5. Розвиток техніки і технологій призводить до суперечності із жорсткою регламентацією зайнятості, створює нові форми організації праці і нестандартні (атипові) види й форми зайнятості, які можна класифікувати за такими основними ознаками: режим роботи; нестандартність робочого місця; тривалість найму; правовий статус працівника. Останнім часом набули поширення такі форми нестандартної (атипової) зайнятості, як аутсорсінг, лізинг робочої сили, аутстафінг та ін.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Проаналізуйте зайнятість як суспільні відносини суб’єктів та предмет цих відносин.

2. Розкрийте зміст зайнятості населення як юридичної категорії.

3. У чому полягає різниця між повною і суцільною зайнятістю? Охарактеризуйте повну зайнятість як ситуацію в економіці та відносно окремої особи найманої праці.

4. Які категорії населення належать до зайнятого населення відповідно до законодавства України? Стисло охарактеризуйте їх.

5. Проаналізуйте відмінності у визначенні зайнятого населення в законодавстві України та методології Міжнародної організації праці.

6. Охарактеризуйте основні ознаки зарахування населення до зайнятого населення, що використовуються у методиці МОП.

7. Охарактеризуйте основні глобальні тенденції у сфері зайнятості, їх причини і наслідки.

8. Якими причинами пояснюється поширення нестандартних (атипових) видів і форм зайнятості?

9. Проаналізуйте ознаки, за якими можна класифікувати нестандартні види і форми зайнятості. Які з них і чому набули найбільшого поширення?

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид. перероб. та допов. К.: Ц-р учб. літ-ри, 2013. 522 с. (Тема 8).

2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с. (Розділ 2).

3. Лібанова Е.М. Ринок праці в економічній системі: навч. посіб. / Е.М. Лібанова, Д.П. Мельничук. Житомир: ЖІТІ, 2002. 260 с. (Підрозділи 1.9-1.12).

4. Петюх В. М. Ринок праці: навч. посіб. / В. М. Петюх. К.: КНЕУ, 1999. 288 с. (Розділ 3).

1.6. БЕЗРОБІТТЯ У РИНКОВИХ УМОВАХ: СУТНІСТЬ, КЛАСИФІКАЦІЯ І НАСЛІДКИ

1.6.1. Сутність безробіття, його показники.
1.6.2. Форми і типи безробіття.
1.6.3. Природний рівень безробіття.
1.6.4. Наслідки безробіття.

1.6.1. Сутність безробіття, його показники

Відповідно до *Конвенції МОП №168* «Про сприяння зайнятості і захист від безробіття» (ст. 10) до безробітних належать особи віком 15-70 років, які одночасно відповідають таким чотирьом ознакам:

– втратили заробіток через неможливість дістати підходящу роботу;
– справді шукають роботу;
– здатні трудитись;
– готові працювати.

Законодавство нашої країни передбачає ознаки, які лише частково збігаються із зазначеними вище. У Законі України «Про зайнятість населення» (ст. 1) безробітними визнаються особи віком (також, як і відповідно до вимог МОП) 15-70 років, які[1]:

– через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування;

– здатні приступити до роботи;

– готові приступити до роботи.

Як бачимо, у вітчизняному законодавстві відсутній такий найважливіший критерій зарахування осіб до числа безробітних, як *дійсний пошук ними роботи*. Це дає можливість зарахування до категорії безробітних такої досить численної групи населення, як зневірені особи, які відповідають тим самим ознакам, що й безробітні, але при цьому вони не шукають роботу. З точки зору статистики праці, зазначені особи вважаються економічно пасивними на відміну від безробітних, які належать до економічно активного населення. Також має велику змістовну різницю з ознаками вітчизняного законодавства критерій МОП щодо визначення безробітних осіб, які: «втратили заробіток через неможливість дістати підходящу роботу». Ознака, передбачена в законодавстві України як норма: «через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування» дає можливість відносити до безробітних будь-яку особу, яка у даний момент не має роботи, тоді як відповідно до методології МОП до цієї категорії можна зарахувати лише громадян, які втратили заробіток через *неможливість дістати підходящу роботу,* тобто безробіття пов'язується з відсутністю для особи у даний момент підходящої роботи. Більш детально ці та інші розбіжності у критеріях визнання особи безробітною ми розглянемо у підрозділі 4.2.

Оскільки нас цікавить не правовий, а економічний аспект безробіття, то говорячи про безробітних тут і далі матимемо на увазі громадян, що відповідають саме критеріям МОП.

Безробіття вимірюється як в абсолютних, так і відносних величинах. Відносний показник безробіття дозволяє зіставляти його рівень з іншими

---

[1] Про зайнятість населення: Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР).* 2013. № 24. Ст. 243.

країнами (регіонами) та в динаміці – у різні періоди, тому він набув найбільшого поширення і одержав назву «Рівень безробіття», який визначається у відсотках відношенням кількості безробітних до чисельності економічно активного населення. Оскільки будь-яка людина, що належить до економічно активного населення (входить у сукупну робочу силу), є або зайнятою, або безробітною, то рівень безробіття обчислюється за формулою:

$$U(\%) = \frac{U}{U+E} \times 100$$, де:

U(%) – рівень безробіття (у %);

U – чисельність безробітних;

E – кількість зайнятих.

Проте, незважаючи на зовнішню простоту, визначення реального рівня безробіття пов’язане з великими проблемами. Вони полягають, насамперед, у відсутності точних методик обліку як кількості зайнятих, так і безробітних осіб.

Здавалося б: найбільш достовірні дані щодо кількості безробітних має державна служба зайнятості, оскільки саме до неї звертаються безробітні особи. Але справа в тому, що частина осіб, які мають потребу в роботі й реально бажають трудитися, не реєструється у службі зайнятості або після деякого часу знімається з обліку так і не знайшовши роботи (фактично залишаючись безробітними). Як правило, частка безробітних, що реєструються у державній службі зайнятості, у загальній їх кількості в Україні останнім часом коливається в межах 30%.

Міжнародна організація праці розробила методологію, згідно з якою рівень безробіття обчислюється на основі щомісячних обстежень економічної активності домогосподарств, про що йшлося у підрозділі 1.5. У районах, відібраних для обстеження за спеціально розробленою вибіркою, спеціалісти органів статистики проводять опитування домогосподарств з метою визначення, чи був хто-небудь із членів сім’ї без роботи минулого тижня і чи займався хтось із них пошуками роботи протягом останніх чотирьох тижнів. На основі цих даних шляхом екстраполювання визначається кількість безробітних по регіону і країні, що у подальшому слугує основою для розрахунку рівня безробіття.

Хоча дані, отримані в результаті опитувань, більш точно відбивають ситуацію на ринку праці, ніж реєстрація у службі зайнятості[1], їх також не можна вважати цілком достовірними. Адже окремі категорії осіб не охоплюються опитуваннями, деякі громадяни можуть надати неправдиву інформацію про себе. Також в Україні при розрахунку вибірки до неї не потрапляють *усі* райони і міста, тому у нас відсутні дані щодо кількості безробітних по містах і районах. До того ж метод екстраполяції не безгрішний сам по собі: процеси, характерні для однієї місцевості, можуть не підтверджуватися в іншій, навіть у межах одного регіону. Але, оскільки більш надійні методики, ніж опитування домогосподарств, поки що відсутні, офіційна статистика спирається на ці дані. У нашому подальшому аналізі ми також використовуватимемо саме ці відомості.

1.6.2. Форми і типи безробіття

Розрізняють три найбільш поширені форми зовнішнього прояву безробіття: хронічну, застійну і приховану.

Хронічна форма безробіття виявляється в тому, що частина сукупної робочої сили то втягується у виробництво, то виштовхується з нього. Втягування відбувається у зв'язку з відкриттям нових і розширенням діючих підприємств, а також у фазах пожвавлення та піднесення економічного циклу. Звільнення працівників відбувається насамперед у фазі спаду економічного циклу, а в інші періоди через скорочення виробництва, банкрутства, впровадження нової техніки і передових технологій тощо.

Застійна форма характеризується тривалим періодом безробіття. Деякі із безробітних, що не мають роботи тривалий період, час від часу можуть бути зайняті на випадкових і тимчасових роботах, але в будь-якому випадку їх характеризують довготривалі періоди відсутності постійної роботи. У статистиці праці зазвичай вважається довготривалим період безробіття, який перевищує один рік.

[1] Рівень охоплення фактичних безробітних послугами державної служби зайнятості, тобто реєстрацією, в Україні складає 30-35%, хоча в окремих європейських країнах він може коливатися від декількох до 70% і навіть перевищувати 75%.

Прихована форма безробіття характеризується тим, що на підприємствах фактична чисельність працівників перевищує технологічно необхідну їх кількість для випуску даного обсягу продукції. В результаті частина таких осіб працює з низькою продуктивністю або за скороченим часом. Різновидом прихованої форми безробіття є ситуація, коли люди перебувають у вимушених неоплачуваних відпустках. Формально вони у трудових правовідносинах з підприємствами, а фактично не працюють. Роботодавці не звільняють їх за скороченням штатів з двох причин: по-перше, щоб не витрачати кошти на виплату вихідної допомоги, а по-друге, сподіваючись на можливе збільшення виробництва, вони не хочуть витрачати час і гроші на пошук нових працівників та їхнє навчання. Прихованою ця форма безробіття називається тому, що зазначені особи не охоплюються наявною статистикою щодо безробіття.

Основні типи безробіття. У всі роки ринкових перетворень, незважаючи на безробіття, в Україні мала місце деяка кількість вільних робочих місць (вакансій). Ситуація, коли одночасно існують безробіття і вільні робочі місця, є характерною для всіх країн із ринковою економікою. Звичайно, співвідношення кількості вакансій і чисельності безробітних у різні періоди може значно коливатися і часом відрізняється у 2-5 і більше разів. Але частина незайнятих громадян, яка бажає трудитися, не може працевлаштуватися в даний момент не через відсутність для них вільних робочих місць, а з якихось інших причин.

Фрикційне безробіття (від лат. *frictio* – тертя). На будь-якому ринку праці щодня з'являються вільні робочі місця: люди за власним бажанням звільняються з роботи, маючи надію знайти більш оплачувану роботу або більш престижну, хтось – більш зручну з огляду на транспортну доступність і т. ін. Водночас з'являються додаткові вільні робочі місця (вакансії) не лише за рахунок створення нових і розширення функціонуючих підприємств, але із природних причин (вихід окремих працівників на пенсію, зміна місця проживання, звільнення за різних інших обставин). Навіть за умови, що на кожного шукача роботи є прийнятне робоче місце (підходяща робота), більшість із них одразу не працевлаштовуються – їм потрібен якийсь період для того, щоб знайти те робоче місце, яке краще відповідає їхнім уявленням про гідну роботу. Протягом цього періоду пошуку роботи дані особи є безробітними. Ці безробітні опиняються нібито

у ситуації «між роботами». Незважаючи на те, що конкретні люди, для яких є робочі місця, досить швидко працевлаштовуються, безробіття, пов'язане з пошуком та очікуванням роботи, завжди залишається – одних безробітних змінюють інші.

Дехто з економістів ще однією причиною фрикційного безробіття вважає *наявність систем соціального захисту безробітних*, перш за все допомоги по безробіттю. Справа в тому, що безробітні, які одержують допомогу, не так активно шукають роботу і частіше відхиляють непривабливі, з їхньої точки зору, пропозиції, що подовжує період безробіття, а отже, і підвищує його рівень. Іноді, щоправда, безробіття, пов'язане з цією причиною, виділяють у самостійний тип і називають *інституціональним.*

Деякі економісти причину безробіття вбачають у самому устрої ринку праці – його *інститутах*. Поняття «інститути ринку праці» насамперед включає: організації, діяльність яких прямо або опосередковано впливає на ринок праці, а також писані (формальні) й неписані (неформальні) правила поведінки суб'єктів цього ринку та захисту безробітних. Йдеться про встановлення розміру мінімальної заробітної плати, порядку звільнення працівників, тривалості робочого дня і робочого тижня, процедури й порядку укладання трудових договорів та угод; страхування від безробіття; систему матеріального забезпечення безробітних, інформаційні системи і технології ринку праці і т.д. Якби інститути ринку праці, вважають деякі вчені, не порушували взаємодію ринкових сил попиту і пропозиції робочої сили, то безробіття не існувало б. На їхню думку, безробіття також є результатом дії таких інституціональних чинників:

– надмірно високих розмірів допомоги по безробіттю й інших виплат безробітним, що не стимулюють їх активності у пошуку роботи, а породжують ледарство в період одержання допомоги, а іноді – небажання трудитися взагалі;

– введення гарантованої мінімальної заробітної плати, що заважає особам найманої праці, готовим працювати за меншу зарплату, працевлаштуватися;

– діяльність державних служб зайнятості, які проявляють «занадто велику» турботу щодо безробітних, заважаючи їм розвивати власну активність у влаштуванні свого життя;

– недосконаліть інформаційних потоків, у результаті чого безробітні не мають у своєму розпорядженні повної інформації про вільні робочі місця, а роботодавці – про осіб, які шукають роботу;

– інертність ринку праці, що виражається в занадто низькій професійній і географічній мобільності безробітних.

Деякі спеціалісти вважають, що високий розмір допомоги по безробіттю дає змогу безробітним шукати більш оплачувану або цікавішу і престижну роботу, що, природно, подовжує період безробіття. Для окремих осіб наявність допомоги по безробіттю взагалі дестимулює бажання працевлаштовуватися. До того ж той факт, що безробітні одержують доволі високу допомогу, спрощує в моральному плані прийняття як працівниками, так і роботодавцями рішень про звільнення: вони знають, що особа, втративши роботу, матиме певний рівень соціального захисту.

Отже, на думку прихильників подібних поглядів, вплив інститутів ринку праці на сукупну робочу силу породжує пасивність серед окремих груп безробітних, небажання розвивати свою професійну і територіальну мобільність.

Структурне безробіття. Наша ілюстрація фрикційного безробіття спиралася на передумову, відповідно до якої як кількісний, так і професійно-кваліфікаційний склад шукачів роботи збігається з наявними вакансіями. Але ж, навіть при арифметичній рівності кількості вільних робочих місць і числа осіб, що шукають роботу, ніколи не існує повної професійної відповідності між ними, завжди має місце дисбаланс. Тобто підприємства, у яких є вакантні робочі місця, мають попит на працівників одних професій і спеціальностей, а в шукачів роботи професії інші, і тому вони не можуть одразу працевлаштуватися на ці вакансії. Слід такожураховувати, що нерідко вільні робочі місця розміщуються не в тій місцевості, де мешкають особи, які шукають роботу. Тобто, як у першому, так і в другому випадках ми бачимо ситуацію, коли безробіття існує одночасно з вакансіями через невідповідність структури сукупної робочої сили якісній структурі робочих місць. Саме через це таке безробіття називають *структурним*. Воно може мати два аспекти – професійний і територіальний (географічний).

Професійний аспект структурного безробіття. Добре відомо, що з часом одні галузі й виробництва бурхливо розвиваються, а для інших, з якихось причин, характерною є стагнація і навіть занепад. Ці зміни ведуть

до того, що попит на деякі професії зменшується, а на інші – збільшується. Іноді структурні зміни у виробництві призводять навіть до того, що зникають професії і спеціальності, без яких раніше життя здавалося немислимим. Зміна структури робочих місць – безупинний і динамічний процес. Ця невідповідність викликає безробіття для осіб, професії (спеціальності) яких не відповідають попиту.

Територіальний аспект структурного безробіття. Поряд із професійною невідповідністю робочої сили робочим місцям структурне безробіття може спричинятися і територіальними диспропорціями в розміщенні продуктивних сил, коли в одному місці роботодавці не можуть знайти працівників потрібних професій (спостерігається дефіцит на працівників), а в іншому – люди, які мають ці професії (спеціальності), не можуть знайти роботи.

Причому, ці обидва аспекти структурного безробіття мають цілком об'єктивний характер, що робить структурне безробіття таким саме неминучим, природним, як і фрикційне. Саме через цей факт деякі вчені суму фрикційного і структурного безробіття називають природним рівнем безробіття.

Циклічне безробіття. Під циклічним безробіттям розуміють безробіття, що виникає у фазі спаду економічного циклу і характеризується помітним зниженням сукупного попиту на робочу силу. Термін «економічний цикл» означає періодичні піднесення та спади рівня економічної активності протягом деякого відтинку часу. Циклічність – об'єктивна закономірність розвитку ринкових економічних систем.

Рисунок 1-4 містить схематичне зображення економічного циклу. На вертикальній осі рисунка відкладається рівень економічної активності у відповідні роки, для спрощення такий інтегральний показник ділової активності, як ВВП, відкладається на горизонтальній – роки. Відзначимо, що дотепер відсутня єдина думка щодо природи економічних циклів. Існують десятки теорій, які по-різному пояснюють їхні причини.

Почнемо огляд економічних циклів із фази спаду (депресії). У цей період виробництво скорочується найбільше в галузях промисловості, що виробляють засоби виробництва, споживчі товари тривалого користування, а також у будівельній індустрії. Попит на певні побутові послуги і споживчі товари короткотермінового користування – їжу й одяг, може теж

скорочуватися, але не такою мірою, оскільки кожна людина поза залежністю від фази циклу повинна їсти і вдягатися. Це призводить до ліквідації деяких робочих місць, а звідси і зниження попиту на робочу силу, а далі – до скорочення чисельності працівників і зростання безробіття.

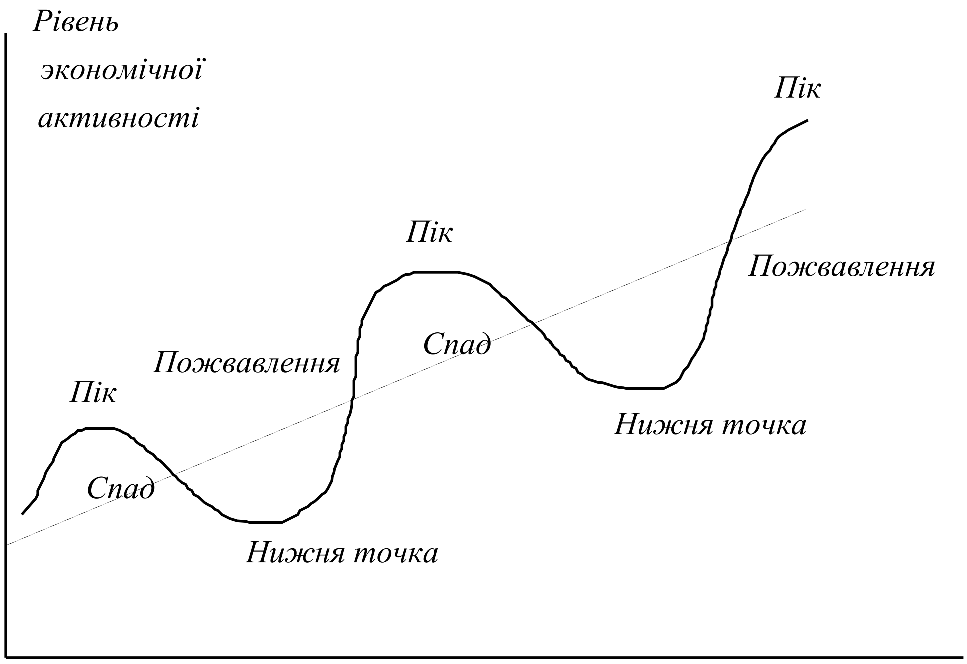


Рис. 1-4. **Фази економічного циклу**

Виробництво, а отже і зайнятість, досягнувши *в нижній* точці своїх мінімальних рівнів, починають поступово збільшуватися. Зростання економічної активності у фазі *пожвавлення* супроводжується розширенням обсягів виробництва товарів і послуг для населення, збільшенням інвестицій і зростанням придбання устаткування з боку фірм, уведенням у дію реконструйованих і створенням нових виробництв, що викликає додатковий попит на робочу силу. В результаті, зайнятість зростає.

На *піку* циклу піднесення ділової активності припиняється. Зайнятість, досягнувши повного або майже повного рівня, стабілізується, а потім починається спад і все повторюється знову і знову.

Таким чином, циклічне безробіття пояснюється зменшенням сукупного попиту на робочу силу у фазі спаду економічного циклу і характеризується відсутністю для «циклічних» безробітних вільних робочих місць.

Технологічне безробіття пов’язане з упровадженням у виробництво нової техніки і передових технологій, у результаті чого знижуються потреби підприємств у робочій силі, відбувається ліквідація застарілих робочих

місць і звільнення працівників. Цей процес відбувається тим динамічніше, чим активніше підприємства, фірми і корпорації здійснюють науково-технічну політику. Від технологічного безробіття не застрахована жодна економіка. Оскільки підприємці керуються принципом піднесення економічної ефективності свого виробництва, зазначений тип вимушеного безробіття стає постійним супутником науково-технічного прогресу. Але його результатом є не тільки скорочення кількості працівників, але і їх залучення у виробництво. Необхідність розробки, впровадження та обслуговування нової техніки викликає додаткові потреби в робочій силі у відповідних галузях. Наприклад, у США наприкінці XX ст. на кожні 150 тис. робочих місць, що скорочувались у результаті освоєння нових технологій, створювалося додатково 50 тис. нових робочих місць, пов’язаних з технологічними новаціями (розробка, проектування нових технологій та виготовлення нової техніки).

Сезонне безробіття спричиняється періодичними коливаннями в попиті на робочу силу залежно від сезонних потреб. Як приклад можна назвати сільське господарство, де попит на працівників падає восени після того, як буде зібрано врожай, і зростає тільки навесні, напередодні посівної кампанії. Так само коливається попит на деяких підприємствах переробної промисловості, зокрема цукрової й консервної, в туризмі, готелях і ресторанах на курортах, індустрії відпочинку та розваг, деяких інших галузях і сферах економіки. Щоб компенсувати працівникам втрати доходу, пов’язані з сезонною зайнятістю, у деяких країнах роботодавці змушені підвищувати погодинну зарплату сезонних робітників порівняно із зарплатою осіб, зайнятих на постійній основі.

Конверсійне безробіття. Його причини – скорочення чисельності армії і ліквідація робочих місць у військово-промисловому комплексі. Для України 1990-х рр. це була одна з найгостріших економічних проблем: у кінці 1980-х-початку 90-х років тільки в машинобудуванні загальний обсяг продукції, призначеної для потреб збройних сил, складав близько 45% обсягу всієї товарної продукції галузі. Скорочення армії, закриття або перепрофілювання значної частини потужностей військово-промислового комплексу спричинили у той період інтенсивний процес звільнення працівників, що негативно позначилося на рівні зайнятості.

На завершення цього параграфу наголосимо, що ринок праці можна образно уявити як систему сполучених судин, між якими відповідно до законів фізики рідина вільно переливається, що унеможливлює збільшення або зменшення її рівня в одній судині, а з іншого боку – вплив на будь-яку судину відбивається на кількості рідини у всіх інших. Аналогічно, будь-які локальні або масштабні дії або події, які, на перший погляд, не пов'язані з ринком праці, можуть позначитися на сфері зайнятості, спричинити її зміни, забезпечити зовсім несподіваний результат.

Для ілюстрації використаємо фрагмент сюжету американського гумориста А. Бухвальда, трохи переробивши його, пристосуємо до нашої теми – реагування сфери зайнятості на безліч чинників різноманітного змісту.

З автосалону подзвонили власнику будівельної фірми:

− Гарні новини! Тільки що надійшла партія останніх "Мерседесів" – із тих, що Ви очікували. Ми залишили один для Вас.

Власник будівельної фірми відповідає:

− Купити не можу. Ми з дружиною розлучаємося. Після розлучення грошей у мене не вистачить навіть на велосипед.

Через кілька хвилин лунає телефонний дзвінок уже власнику автосалону:

− Це з туристичної фірми турбують. Ви замовляли сімейний відпочинок на Багамах. У нас вже усе вирішено.

У відповідь пролунало:

− Анулюйте замовлення. Я не можу поїхати, тому що власник будівельної фірми розлучається з дружиною і відмовився купувати автомобіль, що був замовлений раніше.

Власник туристичної фірми вирушив у банк і заявив:

− Я не можу повернути кредит у цьому місяці через те, що мій клієнт – власник автосалону відмовився від відпочинку на Багамах у зв'язку з тим, що його клієнт через розлучення не може купити автомобіль.

Банкір від такої новини підскочив у кріслі. Коли власник ресторану захотів узяти в нього кредит на будівництво нового залу і розширення кухні, банкір холодно відмовив:

− Де я можу взяти гроші на Вашу позичку, якщо туристична фірма не повертає гроші? Якийсь власник будівельної фірми розлучається з дружиною і тому відмовився купувати раніше замовлений автомобіль, а власник автосалону з цієї причини анулював своє замовлення в туристичній фірмі, яка, власне, не повертає мені позичку.

Після відмови в позичці господар ресторану зателефонував у будівельну фірму і повідомив, що не розширюватиме свій ресторан, тому що банк не дає йому обіцяної позички у зв'язку з тим, що власник будівельної фірми розлучається з дружиною і відмовився купувати раніше замовлений автомобіль, а власник автосалону з цієї причини

анулював своє замовлення в туристичній фірмі, яка не повертає позичку банку, а банк не має грошей на позичку йому – господарю ресторану.

Власник будівельної фірми зблід і подумав:

− Біда не ходить одна. Мало того, що я розлучаюсь і в результаті втрачаю гроші, так через скасування найбільшого замовлення моя фірма – банкрут.

Потім він викликав юриста і доручив йому підготувати документи про банкрутство фірми і попередити всіх п'ятнадцять робітників та службовців про майбутнє звільнення.

Власник ресторану довго не міг зрозуміти, чому до нього ніхто не заходить. Раніше його клієнтами були заможні люди міста: власник будівельної фірми, господар автосалону з дружиною, банкір, службовці будівельної і туристичної компаній, а також члени їхніх сімей, а вечорами в нього ніде було яблуку впасти від любителів пива, робітників будівельної фірми, дилерів автосалону, службовців туристичної фірми і банку. Різке скорочення відвідувачів змусило його звільнити половину офіціантів, перевести шеф-кухаря на півставки.

Автосалон закрився через тиждень і п'ять автодилерів стали безробітними.

В понеділок уранці, йдучи на роботу, банкір побачив чергу, що вишикувалась під дверима його банку. Тут стояли ті, хто вирішив забрати свої внески, а також позичальники з проханням про відстрочку в погашенні позичок. У черзі стояв персонал будівельної компанії у повному складі, всі автодилери, власники ресторану, будівельної компанії і туристичного бюро, а також декілька власників дрібних магазинів, у яких різко скоротилося число покупців. Банк закрився через два дні.

Декілька торгових фірм, що забезпечують містечко товарами, змушені були знизити обороти і звільнити частину персоналу. Незабаром значна частина жителів містечка стала безробітною. Збільшене число осіб, зареєстрованих на біржі праці, дало підставу її менеджеру проінформувати центральний офіс про нібито підвищення ефективності роботи біржі, про що свідчить зростання кількості клієнтів.

Колишній власник будівельної фірми з часом помирився з дружиною, але вже півроку жив на допомогу по безробіттю. Зазнавши поразки на виборах, колишній мер щодня сварив «столичних розумників», що довели країну до такого стану…

Незважаючи на жартівливий характер, наведений сюжет ілюструє складні й часом несподівані причини безробіття, наскільки чутливо воно реагує на все, що відбувається в суспільстві. Але у будь-якому разі кожну з них можна включити в один із проаналізованих типів.

1.6.3. Природний рівень безробіття

Існує наукова концепція, за якою вважається, що природний рівень безробіття дорівнює сумі фрикційного безробіття і структурного безробіття. Але це не єдина точка зору, зокрема деякі автори під природним рівнем безробіття розуміють такий рівень, за якого воно має начебто добровільний характер, і включають у нього фрикційне, сезонне, а іноді – інституціональне безробіття[1].

У концепції М. Фрідмена, висунутій наприкінці 1960-х рр., зазначається, що в кожній національній економіці існує природний рівень безробіття, зниження якого є не тільки *недоцільним*, а й *небезпечним* через імовірність посилення інфляції. Під природним рівнем безробіття М. Фрідмен розуміє такий його рівень, коли чинники, що підвищують і знижують заробітну плату, ціни на товари та послуги, матеріальні й фінансові ресурси, перебувають у рівновазі. А заробітна плата й інфляція стабільні та сягають допустимого рівня.

Принципово відрізняється від викладених вище концепція природного рівня безробіття Менк'ю Н. Грегорі. Вчений визначає його як середній рівень, навколо якого відбуваються коливання фактичного рівня безробіття. Останній щорічно визначався як середнє арифметичне фактичного рівня безробіття за попередні 10 років[2]. На рис. 1-5 схематично показано зміну фактичного і природного рівнів безробіття.

І все-таки, на думку більшості вчених-економістів, природний рівень безробіття – це той, за якого число осіб, що шукають роботу, дорівнює кількості вільних робочих місць. Інакше кажучи, за природного рівня безробіття досягається *повна зайнятість*.

Довідкова інформація. *Природний рівень безробіття не є чимось постійним. Він схильний до коливань у зв'язку з дією чинників, що впливають на розміри фрикційного (у т. ч. інституціонального) і структурного безробіття. Наприклад, у США в 1960-ті роки вважалося, що природний рівень безробіття складає близько 4%, у 1980-ті – 5-6%.*

---

1 Див. про це детальніше: Эренберг Р. Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М. : Изд-во МГУ, 1996. С. 642-645.

2 Див.: Мэнкью Н. Грегори. Макроэкономика. М., 1994. С. 200-202.

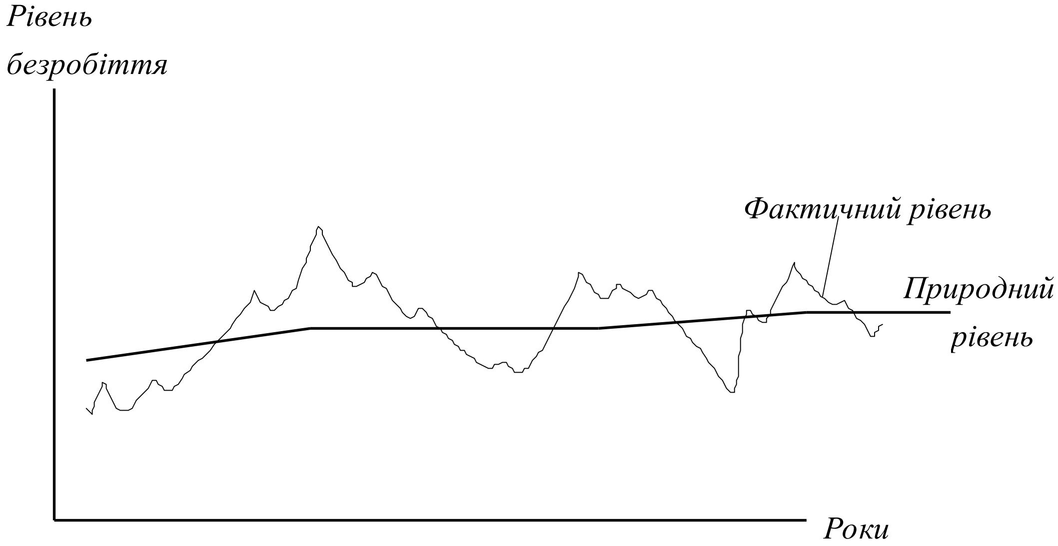


Рис. 1-5. **Природний рівень безробіття відповідно до концепції М. Грегорі**

1.6.4. Наслідки безробіття

Економічні наслідки безробіття. Відомо, що наявність безробіття справляє психологічний тиск на працюючих, що змушує їх працювати інтенсивніше, дисциплінованіше, підвищувати свою кваліфікацію, виявляти творчість. Але, з іншого боку, в результаті безробіття не виробляється продукція, яку могли виробити безробітні особи, якби вони працювали, назавжди втрачається частка національного продукту. Однак в економіці не можна провести експеримент, як у фізиці або хімії: просто взяти ту саму країну *в той самий час* (дійсно забезпечивши незмінними «всі інші умови»), але за різних рівнів безробіття, а потім, порівнявши наслідки, з'ясувати, коли економіка працювала краще, і визначити найбільш оптимальний варіант безробіття.

Більшість економістів сходяться на думці, що безробіття становить небезпеку для економіки в тих випадках, коли воно помітно перевищує свій природний рівень або його розмір падає нижче цього рівня. Як доказ зазвичай посилаються на дослідження відомого американського вченого Артура Оукена, що в середині 1960-х років математично відобразив співвідношення між рівнем безробіття і втратами ВНП. Це співвідношення, відоме як Закон Оукена[1], показує, що коли фактичний рівень безробіття

[1] На наш погляд, ця взаємозалежність навряд чи відповідає ознакам закону (розмір коефіцієнта може змінюватися у часі та щодо країн), коректніше називати її

перевищує природний рівень на один відсоток, то це спричинює відставання обсягу ВНП від його потенційного розміру на 2-2,5%. Наочно це показано на рис. 1-6, на якому у схематичному вигляді проілюстровано зміни ВНП і рівня безробіття в одні й ті ж роки.

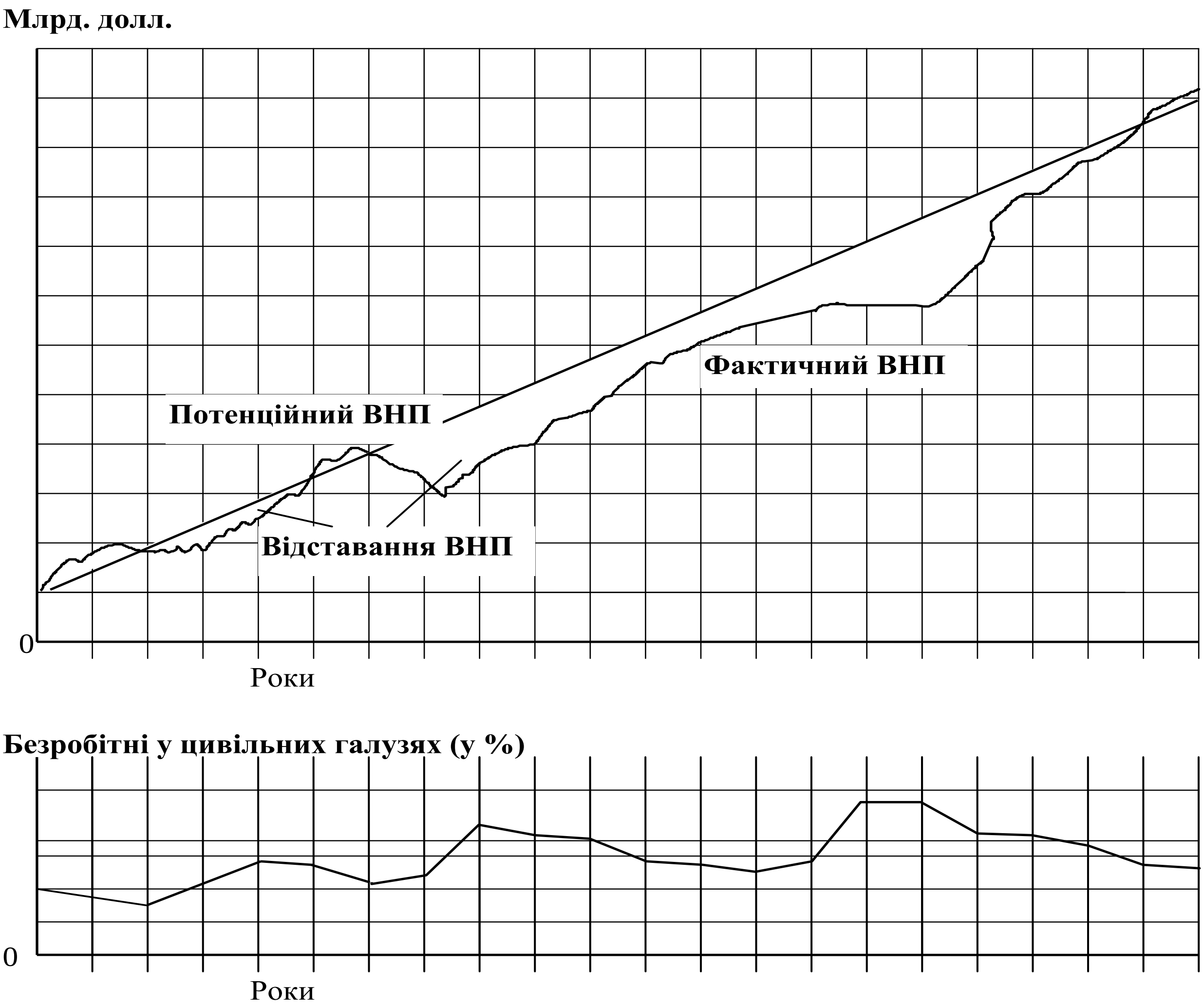


Рис. 1-6. **Взаємозв'язок обсягів фактичного валового національного продукту та безробіття**

Пряма лінія на верхньому графіку відображає потенційний обсяг ВНП, який був би досягнутий у різні роки за умов повної зайнятості в країні. Хвильова лінія ілюструє зміни обсягів фактичного ВНП, досягнуті у різні періоди. Різниця між цими двома лініями (незаштриховане поле) показує відставання реального обсягу ВНП від розрахункового (потенційного).

На нижньому графіку показаний фактичний рівень безробіття у ті ж роки, що й зміни ВНП, нульова відмітка відповідає природному рівню

«закономірністю», але оскільки в економічній науці традиційним є визначення «закон», ми застосовуватиме саме його.

безробіття. Як видно, між фактичним ВНП і рівнем безробіття існує тісний взаємозв'язок: чим більшою є величина, на яку безробіття перевищує природний рівень, тим значніше відставання ВНП від його потенційного значення. Проте іноді фактичний ВНП перевищує його потенційний обсяг. Звичайно це пов'язано з мілітаризацією економіки. В такі періоди виробничі потужності максимально завантажуються, окремі підприємства працюють у декілька змін, тому у виробництво залучається додаткова робоча сила.

Соціально-психологічні наслідки безробіття. Результати досліджень з психології, фізіології праці, медицини показують, що безробіття сприймається людиною як ситуація вкрай критична, що часто призводить до незворотних наслідків у його психофізіології та в організації соціального життя. У результаті втрати роботи у свідомості людини руйнуються традиційні цінності сучасного суспільства, які передусім пов'язані з працею – матеріальний добробут, самоствердження, повага серед оточення, соціальний статус і т.ін.

Довідкова інформація. *На підставі опрацювання даних за 30-річний період щодо США, Великобританії і Швеції провідний експерт університету ім. Дж. Гопкінса (США) М. Бреннер установив взаємозалежність між безробіттям і деякими патологічними показниками: зростання безробіття викликає кумулятивний ефект збільшення показників «соціальної патології» протягом п'ятирічного періоду, починаючи з моменту зростання чисельності безробітних. Наприклад, пік смертності настає приблизно через 2 роки після піку безробіття. Основними причинами тут є: погіршення медичного обслуговування в результаті позбавлення медичних страховок, погіршення матеріального становища; алкоголізм, у тому числі й серед вагітних жінок; паління, наркоманія і т. д. У перші три роки збільшується число психічних захворювань (кількість госпіталізованих), злочинності (кількість утримуваних у в'язницях), самогубств та вбивств. У наступні 3 роки переважає зростання так званих хронічних реакцій – збільшення загальних та окремих показників (у результаті серцево-судинних захворювань, цирозу печінки), смертності.*

Збільшення безробіття на один відсоток за умови зберігання його протягом шестирічного періоду призводить у США до такого зростання показників «соціальної патології»:

– загальної смертності (насамперед від збільшення числа серцево-судинних захворювань і цирозу печінки) – на 2%;

– числа самогубств – на 4,1%;

– кількості убивств – на 5,7%;

– збільшення числа утримуваних у в'язницях – на 4%;

– кількості хворих у результаті психічних захворювань – на 3,4%.

Особливо негативно безробіття впливає на молодь. У її середовищі зростає злочинність, наркоманія, проституція і т. ін.

Резюме

1. До безробітних відповідно до Конвенції МОП №168 «Про сприяння зайнятості і захисту від безробіття» належать особи, які одночасно відповідають таким ознакам: втратили заробіток через неможливість знайти підходящу роботу; справді шукають роботу; здатні працювати; готові трудитись. У вітчизняному законодавстві відсутній такий найважливіший критерій визначення безробітного, як дійсний пошук ним роботи. Це дає можливість зарахування до безробітних такої категорії населення, як зневірені (економічно пасивні) громадяни, які не шукають роботу. Також за визначенням МОП до безробітних належать лише особи, які втратили заробіток через *неможливість знайти підходящу роботу,* тоді як вітчизняне законодавство дає змогу зараховувати до безробітних будь-яку особу, яка у даний момент не має роботи.

2. Розрізняють три найпоширеніші форми зовнішнього прояву безробіття: хронічну, застійну і приховану. Хронічна форма безробіття виявляється в тому, що частина сукупної робочої сили періодично втягується у виробництво і виштовхується з нього. Застійна – характеризується тривалим періодом безробіття. У статистиці праці зазвичай вважають довготривалим період безробіття, який перевищує один рік. Прихована форма безробіття характеризується тим, що на підприємствах фактична чисельність працівників перевищує технологічно необхідну їх кількість для випуску даного обсягу продукції. Різновидом прихованої форми безробіття в Україні є ситуація, коли люди перебувають у вимушених неоплачуваних відпустках.

3. Рівень безробіття визначається у відсотках відношенням кількості безробітних до чисельності економічно активного населення (як правило, віком 15-70 років). Оскільки будь-яка людина, що належить до економічно активного населення (входить у сукупну робочу силу), є зайнятою, або безробітною, відповідно його чисельність дорівнює сумі кількості працюючих і безробітних громадян.

4. На ринку праці завжди утворюється деяка кількість осіб, які за власним бажанням звільнилися з попередньої роботи, і хоча для них є підходяще робоче місце більшість із них одразу не працевлаштуються – потрібен якийсь період для того, щоб знайти те робоче місце, яке краще

відповідає їхнім уявленням про гідну роботу. Протягом цього періоду пошуку роботи такі особи є безробітними, а пов'язане з цим безробіття визначають як фрикційне безробіття.

5. Коли безробіття існує одночасно з вакансіями через невідповідність структури сукупної робочої сили якісній структурі робочих місць, або їх територіальній невідповідності, його називають структурним. Воно може мати два аспекти – професійний і територіальний (географічний). Професійний аспект пов'язаний з відсутністю у частини безробітних професійних навичок, які потрібні на ринку праці. Причиною територіального аспекту структурного безробіття є територіальні диспропорції в розміщенні продуктивних сил.

6. Відповідно до поширених поглядів науковців сума фрикційного безробіття і структурного безробіття дорівнює рівню природного безробіття. У такому разі природний рівень безробіття визначається як такий, за якого кількість осіб, що шукають роботу, приблизно дорівнює кількості вільних робочих місць, інакше кажучи, коли для кожного бажаючого працювати існує робоче місце.

За концепцією М. Фрідмена природний рівень безробіття це такий рівень, коли чинники, що підвищують і знижують заробітну плату, ціни на товари та послуги, матеріальні й фінансові ресурси перебувають у рівновазі. А заробітна плата й інфляція стійкі та перебувають на допустимому рівні.

У концепції природного рівня безробіття Менк'ю Н. Грегорі цей рівень визначається як середній, навколо якого відбуваються коливання фактичного рівня. Останній щорічно визначався як середнє арифметичне фактичного рівня безробіття за попередні 10 років.

7. Більшість економістів сходяться на думці, що безробіття становить небезпеку для економіки в тих випадках, коли воно помітно перевищує свій природний рівень. Відповідно до закономірності А. Оукена, якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний рівень на один відсоток, це спричинює відставання обсягу ВНП від його потенційного розміру на 2-2,5% (у США в 1960-70-ті рр.). Небезпечним є вплив безробіття на психофізіологію людини та організацію соціального життя. Збільшення безробіття призводить до зростання більшості показників «соціальної патології»: загальної смертності, злочинності, числа самогубств, психічних та інших захворювань.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Проаналізуйте визначення безробітної особи у документах МОП і законодавстві України, охарактеризуйте основні відмінності.

2. Розкрийте Методологію МОП щодо визначення кількісного складу безробітних і рівня безробіття.

3. Охарактеризуйте форми зовнішнього прояву безробіття: хронічну, застійну і приховану.

4. Проаналізуйте найбільш поширені точки зору на природний рівень безробіття.

5. Охарактеризуйте основні типи безробіття, їх причини, ознаки та відмінності.

6. Поясниіть, чому коливання рівня безробіття має синхронність із коливанням рівня економічної активності (ВВП, ВНП), але в окремі періоди зростання і падіння рівня безробіття може відставати у часі від зростання і падіння ВВП (ВНП)?

7. Розкрийте вплив безробіття на зміни ВВП (ВНП). Що ілюструє закономірність Оукена?

8. Охарактеризуйте соціально-психологічні наслідки безробіття.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Т. 1. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю ; пер. с англ. Е.С. Иванова [и др.] М.: Республика, 1992. 399 с. (глава 10).

2. Семюелсон П.А. Макроекономіка : пер. з англ. / П.А. Семюелсон, В.Д. Нордгауз. К.: Основи, 1995. 544 с. (розділ 13).

3. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид.перероб. та доп. К.: Ц-р учб. літ-ри, 2013. 522 с. (тема 9).

4. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с. (глава 16).

РОЗДІЛ ІІ. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

2.1. НЕОКЛАСИЧНА КОНЦЕПЦІЯ ПРОПОЗИЦІЇ ТА ПОПИТУ НА РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ГРАНИЧНОГО АНАЛІЗУ

2.1.1. Теорія граничної корисності як основа неокласичної концепції формування пропозиції на ринку праці.
2.1.2. Індивідуальна і ринкова пропозиція робочої сили.
2.1.3. Концепція граничного продукту – теоретичний базис формування попиту на ринку праці.
2.1.4. Попит окремого підприємства на робочу силу і сукупний попит на ринку праці.

2.1.1. Теорія граничної корисності як основа неокласичної концепції формування пропозиції на ринку праці

Історично механізм функціонування ринку праці вперше теоретично обґрунтовується і розкривається у класичній економічній теорії. В останній третині XIX століття завдяки працям Л. Вальраса і А. Маршалла розпочався процес модернізації класичної теорії. Учні й послідовники А. Маршалла А. Пігу і Дж. Хікс переглянули і доповнили деякі положення даної теорії. У неокласичній теорії усі види життєдіяльності людини, що *не приносять їй дохід*, називаються *дозвіллям,* діяльність, у результаті якої людина отримує дохід**,** позначається терміном *праця*.

На думку прихильників неокласичної теорії, кожна доросла людина витрачає час на свій розсуд, розподіляючи його між працею і дозвіллям. Автори цієї концепції виходять із того, що дозвілля приносить людині задоволення, тобто має *корисність*. На зарплату, отриману за працю, людина може придбати товари і послуги, що також мають певну *корисність*. І в принципі, нібито, індивіду *байдуже*, чи отримує він потрібний обсяг корисності від дозвілля або купує його на зарплату, або ж частину одержує від дозвілля, а частину – придбає на зароблені гроші. Йому важливо одержати необхідний сумарний *обсяг корисності*. Будь-яка потреба може задовольнятися послідовно (йдуть одна за одною) одиницями товарів,

послуг, інших цінностей відповідно до закону *убутної граничної корисності.*

Під граничною корисністю мається на увазі додаткова корисність, яку одержує людина від однієї додаткової одиниці часу дозвілля, або доходу. У межах визначеного відтинку часу чим більше продукту або послуг людина одержує, тим менше вона прагне одержати інші додаткові одиниці цього ж продукту або послуги.

Приймається така умова: людина має не обмежену зовнішніми обставинами можливість присвятити оплачуваній праці й дозвіллю стільки часу, скільки вона вважає за необхідне. Цей час визначається лише конкретними перевагами конкретних людей, а не законодавством або роботодавцями. Подовження часу дозвілля спричинює скорочення часу праці, а отже супроводжується зменшенням можливості заробити гроші. У зв'язку з цим перед людиною постає питання: яку комбінацію часу дозвілля і часу праці обрати, щоб отримати найбільший обсяг *корисності (задоволення*)? Типовий індивід, на думку неокласиків, прагне до того, щоб одержати найбільше задоволення від комбінації «дозвілля-праця». Припустимо, що для вимірювання рівня задоволення потреб нібито існують одиниці, які називають *ютилями* (від англійського *utility* – корисність).

Будуємо графік, на горизонтальній осі якого розміщуємо одночасно шкали часу дозвілля (зліва направо) і часу праці (справа наліво)[1], а на вертикальній – розмір зарплати. Оскільки *сумарна корисність* часу дозвілля і заробітної плати за відповідні години праці у всіх випадках однакова, наприклад дорівнює 50 ютилей, то *людині байдуже*, як вона одержить сумарну корисність: або за рахунок збільшення часу дозвілля, або за рахунок збільшення часу праці. Цю лінію неокласики називають *кривою байдужості* (рис. 2-1), яка показує всі можливі комбінації часу дозвілля й часу праці, котрі принесуть людині однаковий обсяг сукупної корисності (50 ютилей). Крива на рис. 2-1 має убутний характер із нахилом униз направо, тому що чим більше часу витрачається на дозвілля, тим *меншим стає приріст корисності кожної його додаткової години*.

[1] Для спрощення враховуватимемо на добу лише час, що залишається після сну (наприклад, 16 год.).

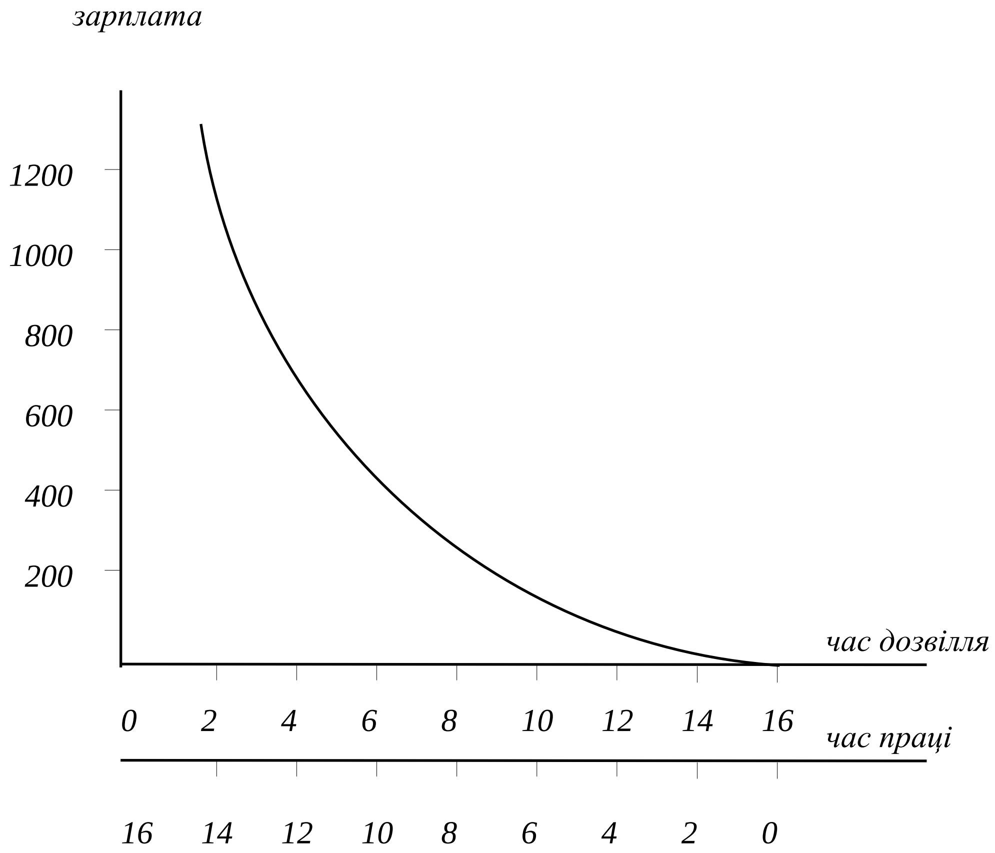


Рис. 2-1. **Крива байдужості при сумарній сукупній корисності в 50 ютилей (умовні дані)**

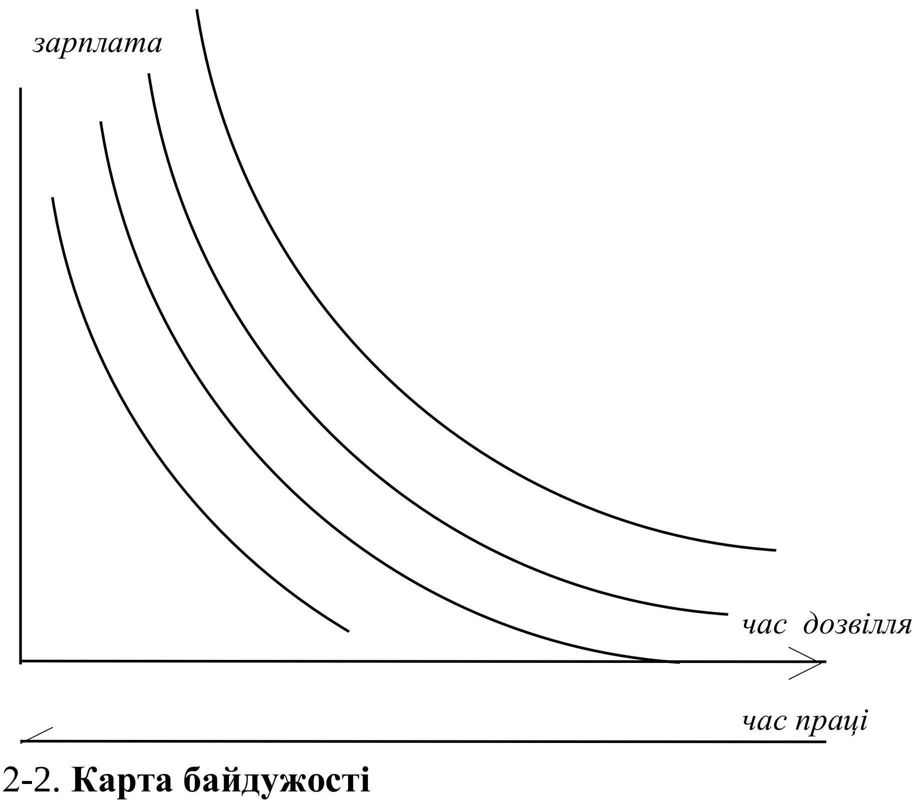
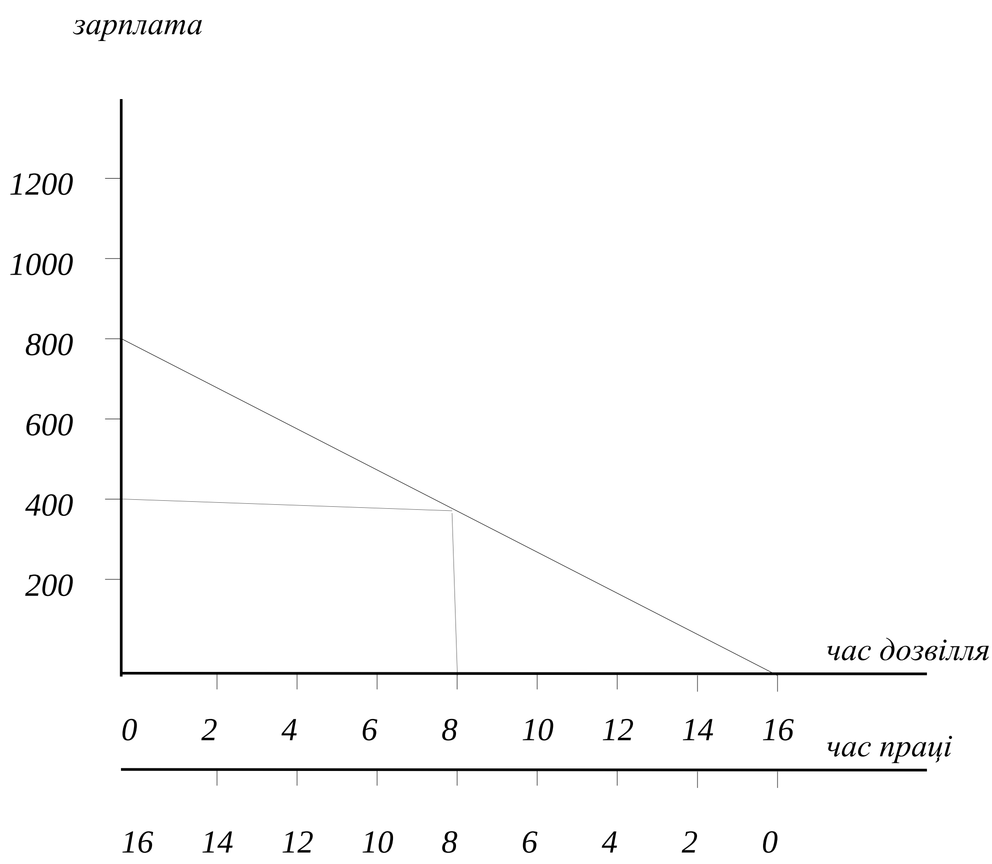


Рис. 2-2. **Карта байдужості**

Нехай крива байдужості на рисунку 2-1 умовно відповідає розміру сукупної корисності дозвілля і зарплати у 50 ютилей. Оскільки існує безліч людських потреб, то може бути велика кількість кривих байдужості індивідуума. Кожній із них відповідатиме той або інший рівень корисності. Графічне зображення чисельних кривих байдужості дістало назву *карти байдужості* (рис. 2-2).

Чим вище розташована якась крива байдужості, тим більшій сумарній корисності зарплати й часу дозвілля вона відповідає. Тому неокласики вважають, що раціональна людина вибирає з доступних їй комбінацій зарплати і дозвілля ту, що ілюструється найвищою кривою байдужості.

Крива байдужості містить інформацію про *суб'єктивні* переваги, що надаються людиною заробітній платі й дозвіллю. Але її готовність одержати якийсь обсяг корисності, наприклад скоротивши час дозвілля і подовживши час праці для збільшення зарплати, може не відповідати бажанню роботодавців сплачувати таку зарплату. Графічне зображення цієї залежності має назву лінії бюджетного обмеження (рис. 2-3).



2-3.**Бюджетне обмеження (умовні дані)**

Нахил лінії бюджетного обмеження ілюструє *об'єктивну* ринкову пропорцію заміщення зарплати дозвіллям для робочої сили даної якості, тобто ***доступну*** для працівника конкретної професії (спеціальності) і кваліфікації заробітну плату. Чим вища потенційна заробітна плата конкретної людини, тим крутішим буде нахил лінії бюджетного обмеження.

На думку прихильників неокласичної теорії, люди обирають з альтернативних комбінацій зарплати і дозвілля ту, яка дасть максимальний рівень корисності та водночас є досяжною для них. Цю альтернативу можна з'ясувати шляхом накладення двох ліній: кривої байдужості (що ілюструє суб'єктивні преваги людини) і лінії бюджетного обмеження (що відображає об'єктивну ринкову інформацію про ціну робочої сили конкретної особи, див. рис. 2-4. Рисунок містить 3 кривих байдужості, обраних з усієї карти байдужості, а також лінію бюджетного обмеження. Кожна із кривих характеризує різний обсяг сумарної корисності, наприклад крива *2* характеризує корисність у 50 ютилей, крива *1* – меншу, наприклад 40 ютилей, а крива *3* – більшу, припустимо 60 ютилей.

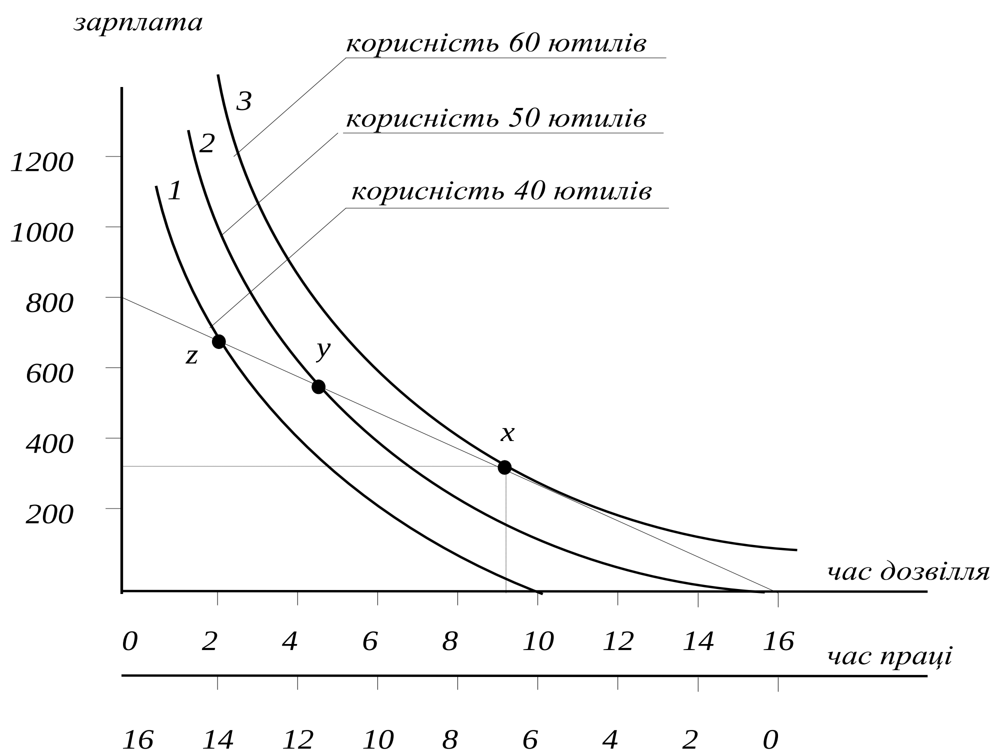


Рис. 2-4. **Максимізація корисності (умовні дані)**

Для раціональної людини, вважають неокласики, найкращою комбінацією є та, що відповідає точці, яка лежить на найвищій із доступних

кривих байдужості (на рисунку 2-4 в точці *x*, де лінія бюджетного обмеження торкається кривої *3*).

Але частина працездатного населення не пропонує на ринку праці свою робочу силу через низку таких обставин: 1) існування *інших джерел доходу;* 2) надзвичайно *висока оцінка корисності дозвілля;* 3) низька ціна її робочої сили.

Крива байдужості такої людини матиме достатньо крутий нахил, оскільки у неї дуже висока суб'єктивна цінність дозвілля і вона готова пожертвувати заради часу дозвілля значним розміром заробітку. Але у зв'язку з тим, що її робоча сила має невисоку якість та *об'єктивно* цінується низько, то лінія бюджетного обмеження матиме невеликий кут підйому. Гіпотетичні криві байдужості та лінію бюджетного обмеження для даної категорії осіб і можливий особистий дохід, що не є результатом роботи за наймом, а, наприклад, отримується від здавання в оренду квартири або землі, відображено на рисунку 2-5.

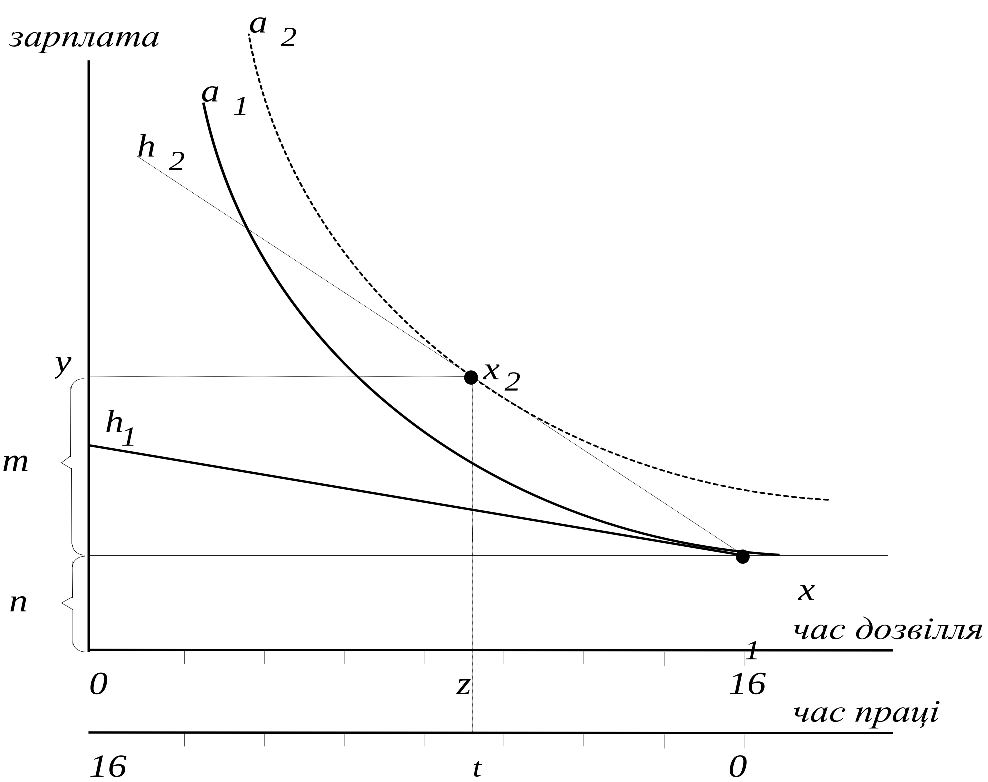


Рис. 2-5. **Ілюстрація неучасті людини у робочій силі**

На рисунку 2-5 крива байдужості a_1 з усіх досяжних є кращою. Вона максимально відповідає рівню доходу *n* даної людини. Інші криві байдужості, що розміщуються вище цієї кривої, недосяжні для неї, а

розташовані нижче – мають менший обсяг корисності. Лінія бюджетного обмеження h_1 у даному випадку братиме свій початок не з нуля, а з рівня наявного доходу *n*.

Рисунок 2-5 свідчить, що крива байдужості a_1 торкається лінії бюджетного обмеження h_1 у точці *x*, що відповідає нульовому часу праці. Це, вважають неокласики, засвідчує те, що зазначена особа може одержати даний рівень корисності, не працюючи (тільки з доходу *n* від орендної плати) і при дозвіллі у 16 годин, а реальна зарплата, на яку вона може розраховувати за будь-якої тривалості праці у відповідності зі своїми здібностями, принесе їй менший обсяг корисності, ніж корисність часу дозвілля, яку вона втратить, розпочавши працювати.

Якщо людина має кращу кваліфікацію і могла б претендувати на більш високу зарплату, наприклад відповідно до лінії бюджетного обмеження h_2, то результат був би інший. При зазначеній зарплаті для неї стане досяжною крива байдужості a_2, що має більш високий рівень корисності. Точкою, що характеризуватиме кращу комбінацію дозвілля і прибутку, стане точка x_2. У такій ситуації, на думку неокласиків, раціональна людина погодилася б на роботу за наймом при *t-годинному* робочому дні (*z* годин дозвілля).

2.1.2. Індивідуальна і ринкова пропозиція робочої сили

У неокласичній концепції стверджується: людина робить вибір на користь праці за наймом, виходячи з розміру потенційної заробітної плати і корисності, яку для неї має дозвілля. Отже, розмір зарплати слугує для конкретної людини єдиним мотивом її трудової діяльності. Особи, не зайняті працею, пропонуватимуть роботодавцям свою робочу силу за умови, що розмір оплати праці перевищить якесь *граничне (порогове) для кожної з них значення,* а очікувані блага, які вони придбають на дохід від праці за наймом, будуть привабливішими від благ дозвілля. Зрозуміло, що це стосується не лише тих, хто в даний момент не працює, а й тих, хто зайнятий працею за наймом, оскільки кожен із них може в будь-який час звільнитися і перейти в категорію осіб, які не працюють зовсім або шукають краще оплачувану роботу. Неокласики вважають, що за достатньо високих розмірів зарплати знайдеться *частина людей*, які захочуть працювати меншу

кількість часу, оскільки наявний дохід їх вже задовольнятиме. Вони погодяться на скорочення робочого часу, вивільнивши тим самим час для дозвілля. У такому разі індивідуальна пропозиція робочої сили (що вимірюється в годинах) матиме графічний вигляд, представлений на рисунку 2-6.

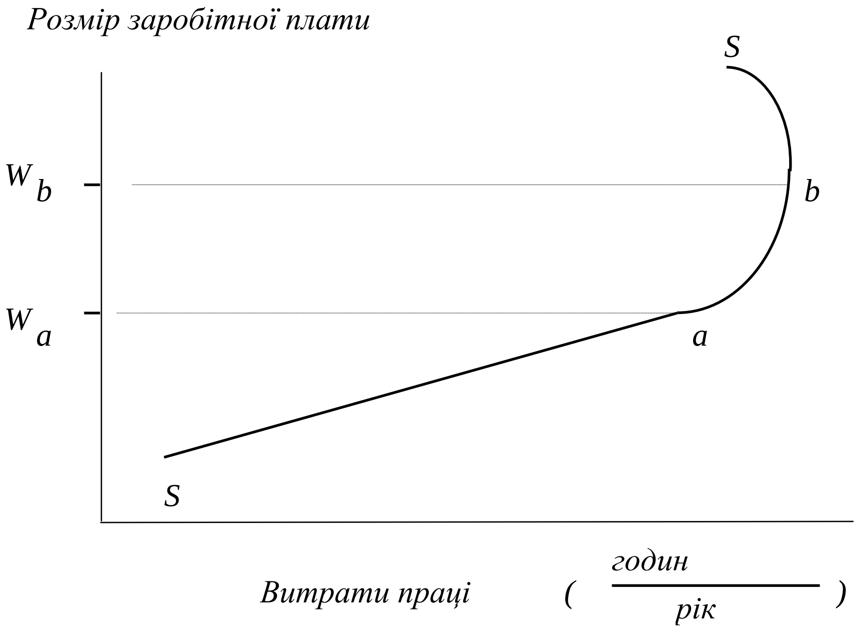


Рис. 2-6. **Індивідуальна пропозиція робочої сили**

На відрізку *S-a* графіка у міру зростання розміру оплати праці пропозиція робочої сили конкретної людини збільшується до точки *a*, потім на відрізку *a-b* темпи росту сповільнюються, хоча сама пропозиція збільшується, а на відрізку *b-S*, коли дохід від заробітної плати перевищує значення *Wb (за рахунок збільшення часу праці)*, пропозиція робочої сили особою, яка високо цінує дозвілля, падає.

На думку неокласиків, якщо скласти множину індивідуальних пропозицій робочої сили, то отримаємо ринкову (сукупну) пропозицію робочої сили у вигляді висхідної кривої *S – S* (рис. 2-7).

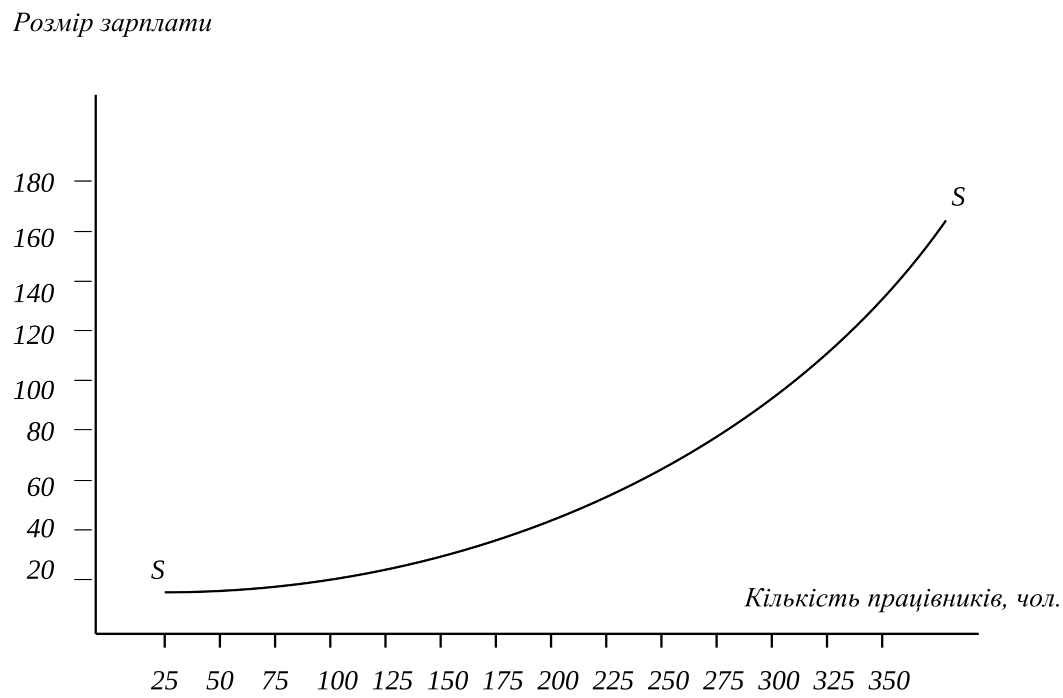


Рис. 2-7. **Крива ринкової пропозиції робочої сили: неокласична концепція (умовні дані)**

При цьому, хоча темпи зростання індивідуальних пропозицій робочої сили на відрізку *a-b* (рис. 2-6) сповільнюються, а на відрізку *b-S*, – взагалі падають, сумарно кількість найманих працівників, готових працевлаштуватися при зростанні зарплати (в тому числі вище *Wa і Wb)*, збільшуватиметься. Це пояснюється тим, що подібний характер індивідуальних пропозицій робочої сили (які вимірюються в годинах) у кожної особи має місце за різних розмірів зарплати і стосується лише частини осіб, адже людей, які мають достатні для життя доходи (з інших джерел, а не тільки від праці за наймом), не дуже багато. Тобто, завжди на ринку праці присутня значна кількість осіб, які хочуть працювати при збільшенні зарплати. На думку прихильників неокласичної теорії, у частині граничного аналізу, за інших рівних умов, підвищення розміру зарплати на ринку праці спричинює збільшення кількості осіб, які запропонують свою робочу силу.

2.1.3. Концепція граничного продукту – теоретичний базис формування попиту на ринку праці

Розглянемо традиційне уявлення економістів неокласичного спрямування на формування попиту на робочу силу.

Зміст діяльності будь-якої підприємницької структури полягає в одержанні прибутку. Попит на робочу силу має похідний характер і залежить від того, який за розміром прибуток підприємство (фірма) може отримати з використанням робочої сили працівників відповідно до *закону убутної віддачі* (рис. 2-8). З огляду на традиційну точку зору, починаючи з якогось моменту залучення підприємством у виробництво нових працівників дає все менший і менший додатковий продукт на кожного новачка. Цей продукт називають граничним продуктом. У цьому полягає сутність закону убутної віддачі.

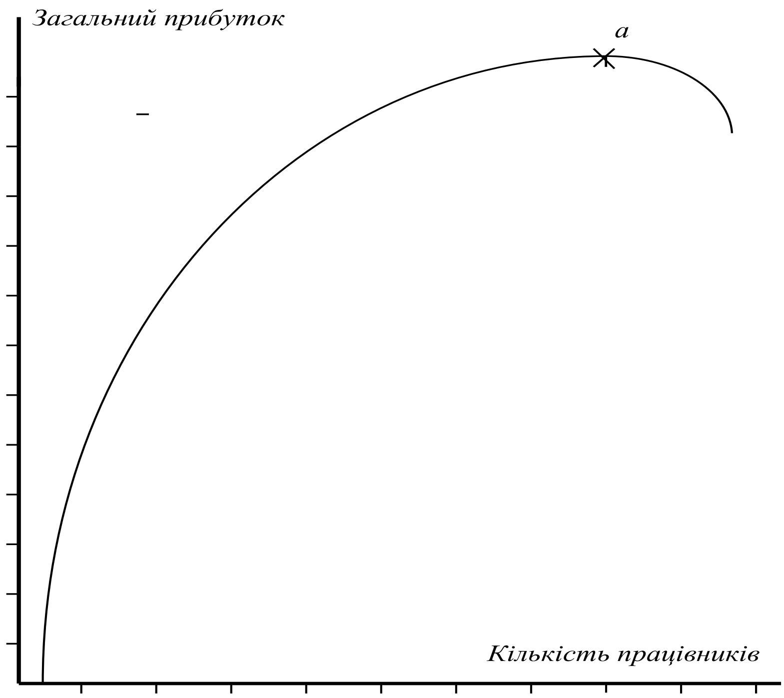


Рисунок 2-8. **Убутна віддача виробництва: неокласична точка зору (умовні дані)**

Як видно з рис. 2-8, у міру залучення до роботи нових працівників загальний прибуток збільшується: спочатку високими темпами (крива доволі круто піднімається вгору), потім темпи сповільнюються (крива стає більш пологою), а після точки *a* починається його спад (крива опускається вниз). І хоча окремі прихильники закону убутної віддачі вважають, що залежно від багатьох чинників форма кривої до досягнення точки *a* може мати інший вигляд, ніж на рис. 2-8, їх думки збігаються щодо її подальшого характеру: загальний прибуток падає, значить крива змінює свою спрямованість та опускається вниз.

Довідкова інформація. *Для ілюстрації проаналізованої концепції її прихильники застосовують, зокрема, такий приклад. Припустимо, що невелика меблева майстерня обладнана вісьмома різними верстатами: стругальним, довбальним, свердлильним, шліфувальним й ін. Якщо власник найме усього трьох робітників, то загальний обсяг виготовлених меблів і продуктивність кожного працівника будуть невисокими. Адже доки робітник трудиться на одному верстаті, інший верстат простоює. Крім того, у цій ситуації працівнику необхідно засвоїти роботу на кількох верстатах (оскільки на 8 верстатів припадає усього 3 робітники), що негативно впливає на їх спеціалізацію. В міру приймання нових спеціалістів устаткування використовуватиметься дедалі більш ефективно, зростуть також спеціалізація робітників та продуктивність праці, що забезпечить збільшення виробництва меблів.*

Однак при прийманні на роботу нових працівників настане момент, коли їхня кількість буде надлишковою – більша, ніж верстатів. Загальна кількість продукції, що випускається, продовжуватиме зростати, але темпи зростання знизяться. Зрештою, виникне ситуація, коли робітники настільки заважатимуть один одному працювати, що продуктивність праці впаде, випуск меблів почне скорочуватися.

Економісти-неокласики приріст загального обсягу виробництва, пов’язаний із прийманням одного додаткового працівника, *називають граничним продуктом*. Щоб краще проілюструвати ідею неокласиків, на шкалах графіка позначимо умовні дані, що показують обсяг граничного продукту та кількість працівників. На їхню думку, графік зміни граничного продукту у грошовому вираженні в спрощеному вигляді може матиме таку форму, як це зображено на рисунку 2-9.

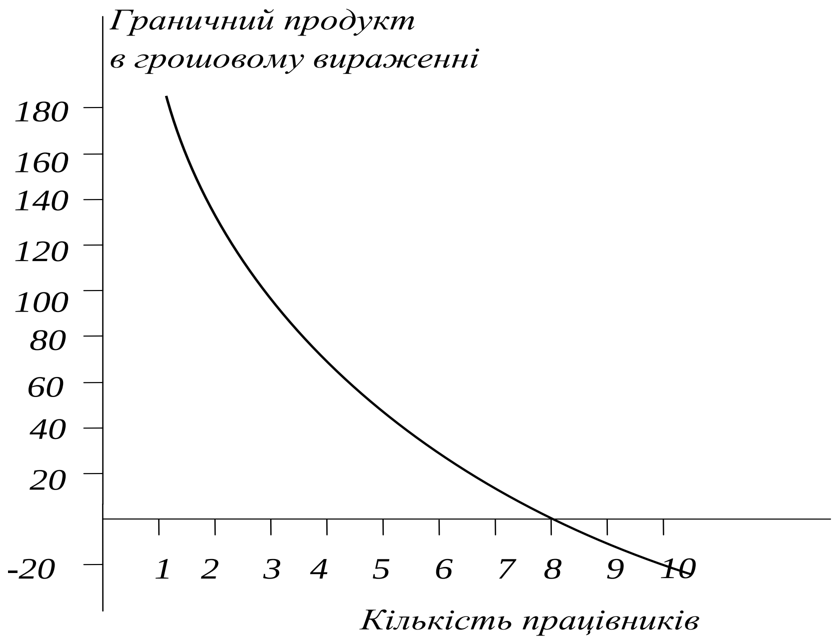


Рисунок 2-9. **Зміни граничного продукту у грошовому вимірі: неокласична точка зору (умовні дані)**

На графіку видно, що приймання першого працівника дає приріст загального доходу (граничного продукту), наприклад, 180 одиниць (далі – од.) на тиждень, другого – 140, третього – 110 од. і т. д. Однак, збільшення числа працівників призводить не тільки до збільшення доходу, але і спричинює додаткові витрати на їхню заробітну плату. Щоб забезпечити прибутковість, власник має одержувати від залучення у виробництво кожного додаткового робітника більше граничного продукту, ніж витрати на виробництво та зарплату. Один із принципів неокласичної теорії передбачає, що продуктивність останнього працівника визначає не тільки його заробітну плату, але й розмір оплати праці всіх інших працівників, оскільки не можна на одному підприємстві за однакову працю платити робітникам різну зарплату.

Як можна побачити на рис. 2-9, наймання першого працівника матиме сенс для фірми тільки в тому випадку, коли його зарплата дорівнюватиме сумі, меншій за 180 од., двох – меншій 140 од. кожного, трьох – меншій 110 од. і т. д. Залучення семи працівників можливе тільки за умови, що на зарплату кожного з них витрачатиметься менше 20 од.

2.1.4. Попит окремого підприємства на робочу силу і сукупний попит на ринку праці

Неокласики вважають, що заробітна плата в умовах конкурентного ринку праці повинна бути меншою або дорівнювати граничному продукту праці *(MRP_l)*. Крива попиту на робочу силу окремого підприємства є графіком функції граничного продукту праці від його ціни. Отже, графік попиту підприємства на робочу силу повторюватиме графік зміни граничного продукту. Природно, нижня його частина цілком абсурдна для графіка попиту, оскільки при нульовій або негативній зарплаті фірма просто не знайде охочих працювати.

На думку неокласиків, якщо побудувати графік, на вертикальній осі якого відкладати можливі рівні заробітної плати, а на горизонтальній – кількість працівників, він показуватиме залежність числа робітників, яких підприємство може найняти, від розміру заробітної плати. Цей графік матиме спадний зліва направо характер, зокрема такої форми, як крива *D-D*

(від англ. *demand* – попит), що зображена на рисунку 2-10. Кожна точка на цій кривій (її зовнішній вигляд може бути різним, на рисунку 2-10 вона зображена довільно) показує, як за інших рівних умов змінюється попит окремого підприємства на робочу силу залежно від розміру заробітної плати, що визначає зв’язок між витратами на оплату праці й кількістю працівників, яких воно готове найняти за цього розміру зарплати.

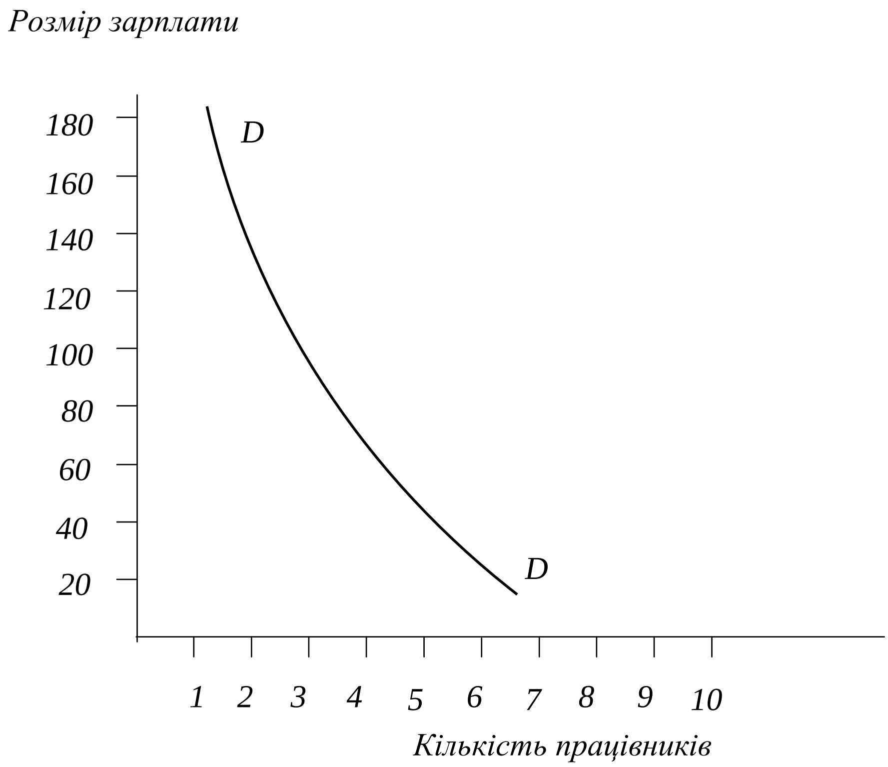


Рисунок 2-10. **Попит підприємства на робочу силу (умовні дані)**

Отже, неокласична теорія граничного продукту (граничної продуктивності праці) є теорією попиту на фактор виробництва (подібно до того, як теорія граничної корисності є теорією попиту на продукт праці – готовий товар). Із неї випливає, що кількість працівників, прийнятих на роботу на підприємство, буде такою, за якої заробітна плата дорівнює граничному продукту праці MRP_l, крива попиту на робочу силу відповідає графіку функції граничного продукту праці від його ціни. Попит на робочу силу також визначається пропозицією інших факторів виробництва, насамперед основного капіталу. Звідси випливає, що збільшення пропозиції основного капіталу за інших рівних умов спричинює зменшення його ціни, а отже – попит на робочу силу зменшиться, коли підприємство заміщуватиме працю капіталом (матиме місце ефект заміщення), або навпаки, –

збільшиться, оскільки для обслуговування більшого обсягу основного капіталу потрібна більша кількість працівників (ефект обсягу).

Таким чином, у межах граничного аналізу визначення характеру попиту на робочу силу має місце варіант, відповідно до якого попит на робочу силу залежить від граничної продуктивності праці та пропозиції інших факторів виробництва, зокрема основного капіталу. Підприємство збільшує приймання на роботу працівників доти, доки дохід від реалізації виробленої ними продукції при використанні граничного (останнього) працівника не зрівняється з витратами на його утримання, тобто заробітною платою. Отже, фірма за даного рівня зарплати має зупинити приймання на роботу додаткових працівників тоді, коли зарплата нового працівника перевищить вартість продукції, яку він зможе виробити.

Відповідно до неокласичної теорії, на ринку праці в умовах чистої конкуренції працює безліч фірм і підприємств. Тому важливо визначити залежність від розміру заробітної плати попиту всіх підприємств на робочу силу – *сукупний* попит на робочу силу. Для цього варто скласти розміри попиту, що має кожна фірма за всіх можливих розмірів заробітної плати. На думку неокласиків, графік сукупного попиту на робочу силу *однакової (середньої) кваліфікації* має вигляд, подібний до кривої *D-D* на рисунку 2-11.

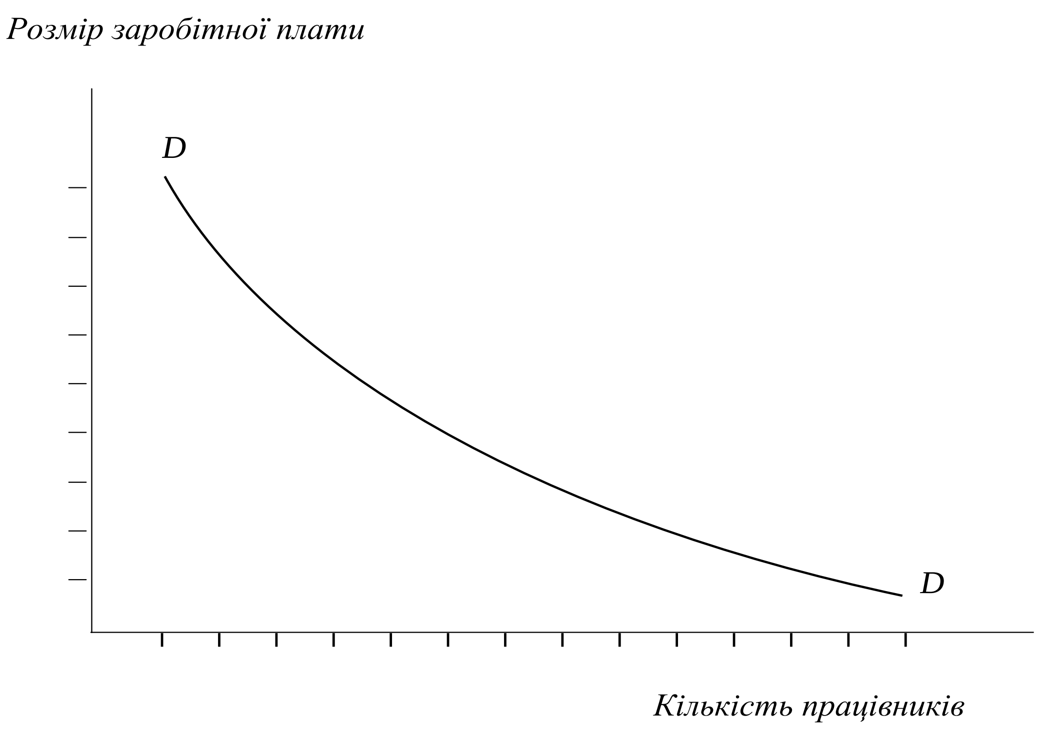


Рисунок 2-11. **Сукупний попит на робочу силу**

У неокласичній теорії графік сукупного попиту на робочу силу ілюструє кількість працівників, яку всі підприємницькі структури готові й мають можливість найняти за одним із можливих розмірів зарплати. На графіку будь-яка точка на кривій *D-D* показує ту кількість працівників, на яку є попит за даного рівня заробітної плати, якщо всі інші умови на ринку праці однакові й незмінні, а змінюється тільки розмір зарплати.

А що ж відбудеться з попитом на робочу силу у випадку, якщо зміниться одна або декілька інших умов, про які вище мовилося, що вони рівні та незмінні? Наприклад, при збільшенні кількості підприємств на даному ринку праці.

Неокласики вважають, що відбудеться зміщення (зсув) кривої *D-D* у нове положення, наприклад D_1-D_1 (рис. 2-12).

Природно, у результаті появи на ринку праці нових підприємств збільшиться попит на робочу силу, тож відбулося змішення кривої попиту вгору вправо.

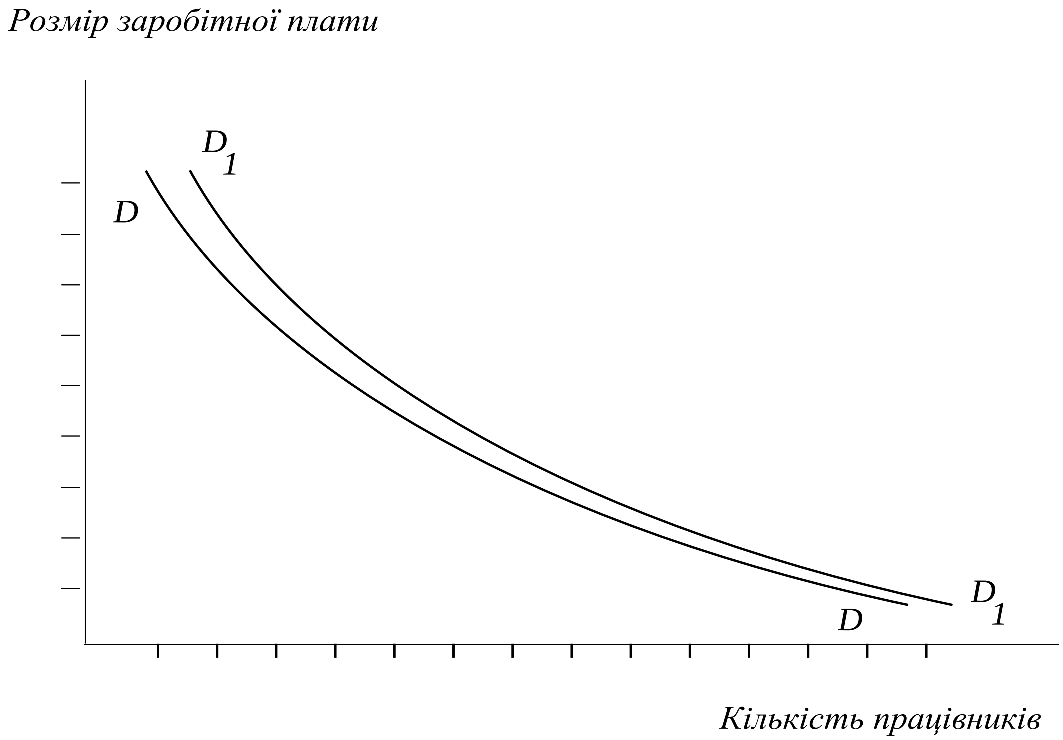


Рисунок 2-12. **Зміщення кривої сукупного попиту на робочу силу (умовні дані)**

Надалі ми називатимемо зміну кількості найманих працівників, яких роботодавці готові й мають можливість прийняти на роботу в результаті зміни зарплати, *зміною попиту*, а в результаті дії інших чинників при постійній зарплаті – *зміною у попиті*. У першому випадку всі чинники залишаються незмінними, а зарплата змінюється. Залежно від цього *змінюється попит* на робочу силу – умовна точка, яка його характеризує, переміщується вздовж кривої *D-D*. *Зміна у попиті* на робочу силу відбувається через зміну незарплатних чинників. За однієї і тієї ж зарплати кількість осіб найманої праці, яких підприємства і фірми готові прийняти на роботу, змінюватиметься внаслідок інших причин. При цьому крива попиту переміщується в інше положення: при *збільшенні у попиті* – вгору вправо, а при *зменшенні* – униз вліво. Серед основних чинників, у результаті яких відбувається зміна *у попиті* на робочу силу, можна назвати зміни: у споживанні населення; доступності устаткування, що замінює працю людини; цін на енергоресурси; в системі оподаткування; експортно-імпортної політики; у законодавстві, зміни кон'юнктури на товарних ринках тощо.

Резюме

1. У неокласичній теорії співвідношення часу праці й часу дозвілля визначається двома чинниками: структурою переваг людини і так званим бюджетним обмеженням. Автори цієї концепції виходять з того, що дозвілля дає людині задоволення, тобто воно саме по собі має певну корисність. На зарплату, отриману за працю, людина може придбати товари і послуги, що також мають певну корисність. І нібито індивіду однаково (байдуже), чи одержує він потрібний обсяг корисності від дозвілля або купує його на зарплату, або ж частину одержує від дозвілля, а частину – придбає на зароблені гроші. Зазначена закономірність ілюструється кривою байдужості, яка показує всі можливі комбінації часу дозвілля і заробітної плати, котрі мають для людини однаковий обсяг сукупної корисності. Дана крива має убутний характер: у міру збільшення часу дозвілля зменшується приріст корисності кожної його додаткової години. З-поміж численних кривих

байдужості раціональна людина вибирає із доступних їй комбінацій зарплати й дозвілля ту, що розміщується найвище.

2. Неокласики вважають, що будь-яка потреба може задовольнятися послідовними одиницями товарів, послуг, інших цінностей відповідно до закону убутної граничної корисності – додаткової корисності, або задоволення, яке дістає людина від однієї додаткової одиниці, часу дозвілля, або доходу. Типовий індивід прагне максимізувати сукупну корисність у межах того самого часу, тобто діяти так, щоб одержати найбільше, з його точки зору, задоволення комбінацією дозвілля-праця.

3. Крива байдужості містить інформацію про суб'єктивні переваги людини, але її готовність отримати якийсь обсяг корисності, наприклад скоротивши час дозвілля в обмін на збільшення зарплати, може не відповідати бажанню потенційних роботодавців її сплачувати. Об'єктивну ринкову пропорцію заміщення зарплати дозвіллям для робочої сили даної якості ілюструє нахил лінії бюджетного обмеження – розмір заробітної плати, доступний для конкретного працівника.

4. У неокласичній теорії стверджується: людина робить вибір на користь праці за наймом, виходячи з розміру потенційної заробітної плати і корисності, яку для неї має дозвілля. Отже, особи, не зайняті працею, пропонуватимуть роботодавцям свою робочу силу за умови, що розмір їх потенційної оплати праці перевищить якесь граничне (порогове) для кожної з них значення. Тобто, для раціональної людини прийняття рішення про вихід на ринок праці пов'язане з намаганням досягти найкращої комбінації часу праці та часу дозвілля, що принесе найбільше задоволення відповідно до концепцій кривих байдужості та бюджетного обмеження. Збільшення розміру зарплати спричинює збільшення кількості осіб, що пропонують свою робочу силу.

5. Прихильники неокласичної економічної школи вважають, що попит на робочу силу має похідний характер і залежить від того, який за розміром прибуток підприємство може отримати відповідно до закону убутної віддачі. Цей закон показує, що залучення у виробництво нових працівників дає все менший і менший додатковий продукт праці на кожного новачка. Цей продукт називають граничним продуктом. Заробітна плата в умовах конкурентного ринку праці повинна бути меншою або дорівнювати граничному продукту. Концепції граничного продукту (граничної

продуктивності праці), незважаючи на відмінності непринципового характеру, пояснюють залежність обсягу зайнятості на індивідуальному ринку (ринку окремого підприємства) від розміру заробітної плати, який дорівнює граничному продукту праці MRP_l. Оскільки значний вплив на рівень оплати праці та обсяг попиту на робочу силу справляє також ціна основного капіталу, то за певних умов підприємцю вигідніше замінити працівників новим обладнанням.

6. У межах граничного аналізу вважається, що підприємство збільшує приймання на роботу працівників доти, доки дохід від реалізації виробленої ними продукції при використанні граничного (останнього) працівника не зрівняється з витратами на його заробітну плату.

7. На думку прихильників неокласичної концепції, щоб визначити сукупний (загальний) попит на робочу силу (який мають усі роботодавці) залежно від розміру потенційної заробітної плати слід скласти розміри попиту всіх фірм. На графіку це ілюструється спадною кривою у системі координат «розмір зарплати – кількість працівників». Кожна точка кривої показує кількість працівників, на яких у підприємств є попит за даного розміру потенційної заробітної плати, за інших однакових і незмінних умов (змінюється тільки розмір зарплати), рухом будь-якої точки уздовж кривої.

8. Якщо на ринку праці зміниться одна або декілька інших умов тоді, на думку неокласиків, відбудеться зміщення (зсув) кривої сукупного попиту в нове положення. З урахуванням зазначеного, зміну кількості найманих працівників, яких фірми готові й мають можливість прийняти на роботу в результаті зміни зарплати, називають зміною попиту, а в результаті дії інших чинників за постійної зарплати – зміною у попиті. При цьому крива попиту при його збільшенні переміщується вгору вправо, а при зменшенні – вниз уліво.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Який зміст вкладається у поняття «праця» і «дозвілля» в неокласичній економічній теорії?

2. Якими чинниками, на думку неокласиків, люди визначають для себе співвідношення часу праці й часу дозвілля?

3. Який зміст мають поняття «структура переваг» людини і так зване «бюджетне обмеження»?

4. Яку закономірність, на думку неокласиків, відображає крива байдужості? Що віддзеркалює карта байдужості?

5. Який зміст вкладається прихильниками неокласичної економічної теорії у закон убутної граничної корисності?

6. Виходячи з яких чинників людина робить вибір на користь праці за наймом або дозвілля у неокласичній економічній теорії?

7. У чому полягає зміст закону убутної віддачі у неокласичної теорії?

8. Охарактеризуйте сутність та основні положення неокласичної теорії граничного аналізу.

9. Розкрийте роль розміру заробітної плати у формуванні попиту на робочу силу та її пропозиції відповідно до неокласичної теорії граничного аналізу.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. К.: Ц-р учб. літ-ри, 2013. 522 с. (тема 5).

2. Эренберг Р.Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с. (главы 3-4, 6).

2.2. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ І САМОРЕГУЛЯЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ: НЕОКЛАСИЧНА КОНЦЕПЦІЯ

2.2.1. Неокласичний погляд на обсяг зайнятості як результат взаємодії пропозиції робочої сили та попиту на неї.
2.2.2. Роль ціни робочої сили у досягненні рівноваги на ринку праці з точки зору прихильників неокласичної концепції.
2.2.3. Процеси на ринку праці, які не спроможна пояснити неокласична концепція саморегулювання ринку праці.

2.2.1. Неокласичний погляд на обсяг зайнятості як результат взаємодії пропозиції робочої сили та попиту на неї

На сьогодні концепція економістів неокласичної школи у межах теорії граничного аналізу дає доволі струнке і логічне пояснення сутності механізму функціонування ринку праці за умов, що, по-перше, теорія граничного аналізу дійсно є теорією, а не гіпотезою, по-друге, витримується низка визначених ними припущень, спрощень і передумов, які ми аналізуватиме нижче. Це означає: якщо дві групи зазначених умов на ринку праці мають місце, то він (ринок праці) функціонуватиме за законами й закономірностями, визначеними у неокласичній економічній теорії.

Для підтвердження правомірності цієї гіпотези неокласики використовують досить складну систему припущень, спрощень і передумов.

По-перше. Всі процеси розглядаються стосовно *суто конкурентного ринку праці*, де безліч неорганізованих осіб найманої праці, пропонуючи свою робочу силу, конкурують за вільні робочі місця. З іншого боку, велика кількість підприємств також конкурують між собою за працівників. З цього випливає, що жодна фірма, як і жодна особа найманої праці, не в змозі диктувати, нав'язувати протилежній стороні свої умови найму, зокрема розмір зарплати.

По-друге. На ринок праці не впливають «зовнішні» сили, у т.ч. профспілки, уряди, політики, громадськість і т. д. Розмір зарплати визначається лише в результаті індивідуальних переговорів роботодавця та особи найманої праці.

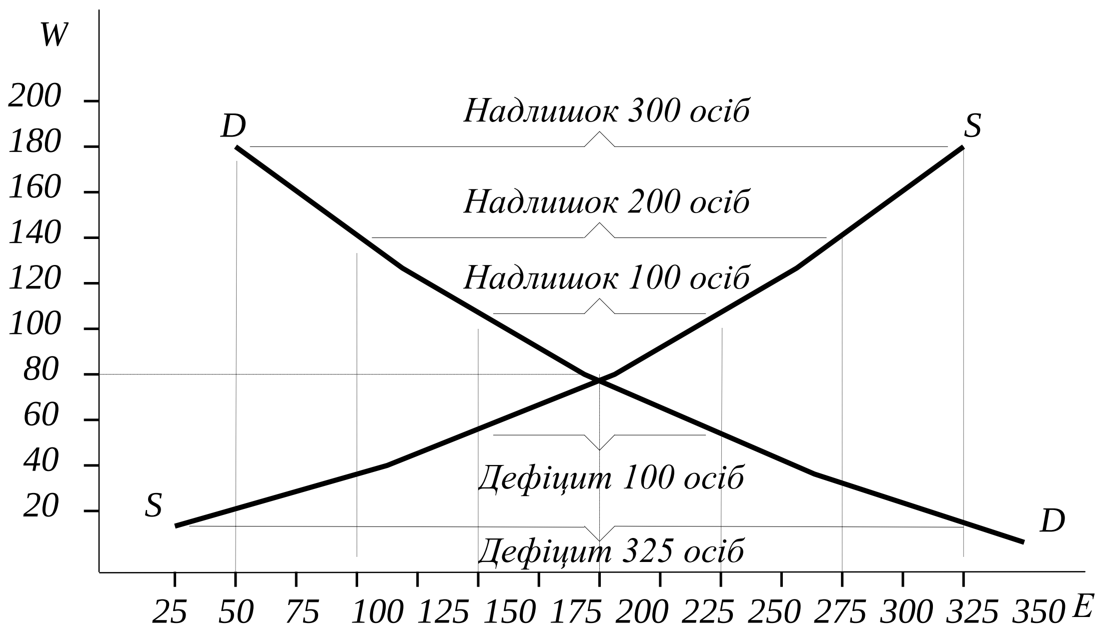
По-третє. На ринку праці присутні працівники однакових спеціальностей й однакової кваліфікації, що відрізняються один від одного

лише потенційним розміром зарплати, за яку готові працювати. Робочі місця також абсолютно однакові з погляду умов праці, престижності, транспортної доступності тощо і відрізняються лише розміром пропонованої зарплати.

По-четверте, на даному ринку праці всі інші умови, крім розміру зарплати, *рівні і не змінюються*, а тому не впливають на поведінку підприємців та осіб найманої праці.

На думку неокласиків, люди, які на даний момент працюють, можуть у будь-який час звільнитися і перейти в категорію незайнятих або безробітних – тих, хто шукає більш вигідну роботу. Рішення продовжити роботу або звільнитися приймається ними тільки залежно від розмірів зарплат як на цьому підприємстві, так і на інших. Залежність числа осіб, готових приступити до праці за наймом (або продовжити її), від розміру заробітної плати називають *пропозицією робочої сили* – крива *S-S* на рисунку 2-13. На цьому рисунку на горизонтальній осі розташовані одночасно показники попиту і пропозиції робочої сили, що вимірюються кількістю найманих працівників – *E* (від англ. *employment* – зайнятість)[1], а на вертикальній – потенційно можливі розміри зарплати *W* (від англ. *wage* – заробітна плата).

Розмір заробітної плати



Кількість найманих працівників (осіб)

Рис. 2-13. **Взаємодія попиту і пропозиції робочої сили на конкурентному ринку праці: точка зору неокласиків (умовні дані)**

[1] У деяких джерелах вісь абсцис позначають літерою *L* (від англ. *labor* – праця).

На кривій пропозиції робочої сили кожна точка показує кількість осіб найманої праці, готових пропонувати свою робочу силу залежно від розміру запропонованої зарплати за інших рівних і незмінних умов. Кожна точка на кривій попиту на робочу силу показує кількість працівників, яких підприємства можуть найняти, залежно від розміру заробітної плати за інших однакових і незмінних умов.

Точка перетину кривих попиту і пропозиції робочої сили являє собою рівноважну точку. Її проєкція на вертикальну вісь показує рівноважну зарплату, а на горизонтальну – рівноважну кількість працівників, або, інакше кажучи, обсяг зайнятості в умовах рівноваги (на рис. 2-14 відповідно 80 одиниць та 200 осіб). У такому разі кожен, хто хоче працювати за такого розміру зарплати, зможе працевлаштуватися.

Підкреслимо: *під рівновагою* тут розуміємо стійке становище на ринку праці, коли попит і пропозиція рівні між собою за рівноважної зарплати, а не оцінку стану ринку – «добре» або «погано». Інші 125 осіб (325–200 = 125), які могли б працювати за умов більш високої зарплати, хоча і не працевлаштуються, але, на думку неокласиків, не є безробітними, а належать до «добровільно незайнятих», оскільки не хочуть працювати за рівноважного розміру зарплати.

2.2.2. Роль ціни робочої сили у досягненні рівноваги на ринку праці з точки зору прихильників неокласичної концепції

Прихильники неокласичної теорії вважають: якщо за певних причин зарплата зменшиться відносно свого первинного рівноважного рівня (наприклад, до 60 од.), то за інших рівних і незмінних умов суб'єкти підприємництва будуть готові прийняти на роботу більшу кількість працівників (наприклад, 225), тоді як бажання працевлаштуватися за таку низьку зарплату виявить їх менша кількість (наприклад, 125 осіб). У цій ситуації економічна недоцільність заміни праці людей машинним устаткуванням і конкуренція фірм за працівників змусить їх підняти зарплату (наприклад, до 70 од.). Але за цих умов роботодавці не зможуть заповнити всі заплановані робочі місця і будуть змушені знову підняти зарплату. Нарешті, ринок праці повернеться до стану рівноваги (наприклад,

зарплата 80 од., обсяг зайнятості – 200 осіб). За інших рівних і незмінних умов усі особи найманої праці, які хочуть працювати за такого рівня зарплати, працевлаштовуються, інші (наприклад, 150), переоцінюючи свою робочу силу, відмовляються від праці та стають «добровільно незайнятими».

А що відбудеться, з точки зору неокласиків, якщо зарплата зросте вище, ніж рівноважна? При збільшенні зарплати понад первинну рівноважну (наприклад, до 100 од.) за інших рівних і незмінних умов бажання працевлаштуватися виявлять більше осіб найманої праці (наприклад, 250), ніж їх рівноважна кількість. Але за цієї високої зарплати (з точки зору роботодавців) фірми будуть готові прийняти на роботу менше працівників (наприклад, 150 осіб), ніж є бажаючих. Виникне безробіття. Але безробіття спричинить зростання конкуренції серед шукачів роботи (оскільки для 100 осіб не вистачає робочих місць) і змусить частину з них погодитися на нижчу зарплату. З іншого боку, висока ціна робочої сили дасть змогу окремим роботодавцям замінити працю дорогої робочої сили механізмами, верстатами, іншим обладнанням, а отже зумовить зменшення попиту на ринку праці. В результаті це створить умови певним роботодавцям для зниження розміру зарплати, яку вони пропонуватимуть, до тієї межі, що буде для них прийнятною (80 од.). Частина осіб найманої праці не погодиться на зменшену зарплату і залишить ринок праці, перейшовши до категорії добровільно незайнятих осіб. За інших рівних і незмінних умов за цим розміром зарплати бажання працевлаштуватися виявлять 200 осіб. Інші (наприклад, 150 осіб) відмовляться від праці та стануть «добровільно незайнятими», на ринку праці після певних коливань, завдяки дії механізму саморегуляції, знову настане рівновага.

Тобто, з точки зору прихильників неокласичної економічної школи, *протягом певного відтинку часу*, коли попит, пропозиція і розмір зарплати не займуть свого оптимального положення, на конкурентному ринку праці встановиться рівновага, матиме місце стан повної зайнятості (коли кожен, хто хоче працевлаштуватися за запропонованою зарплатою, може знайти роботу). При цьому, на думку неокласиків, безробіття відсутнє, оскільки ті, кого не влаштовує рівноважний розмір зарплати, перейдуть у категорію добровільно незайнятих.

Принциповим є висновок прихильників неокласичної теорії: механізм саморегуляції ринку праці завжди приводить його у стан повної зайнятості:

розбіжність між пропозицією робочої сили і попитом на неї при багатьох наявних реально варіантах зарплати корегує її так, що за інших рівних і незмінних умов у кінцевому підсумку встановлюється такий її розмір, за якого всі охочі працювати зможуть працевлаштуватися.

Отже, у концепції неокласиків коливанню розміру зарплат надається значення головного чинника в механізмі функціонування і саморегуляції ринку праці, навіть роль своєрідного «чистильника», який завжди приведе ринок праці до рівноваги, стану повної зайнятості. Наявність безробіття вони пояснюють втручанням зовнішніх сил у механізм ринку праці, яке «штучно» підвищує зарплату понад її рівноважний рівень. На рис. 2-14 у графічному вигляді проілюстрована ця ситуація.

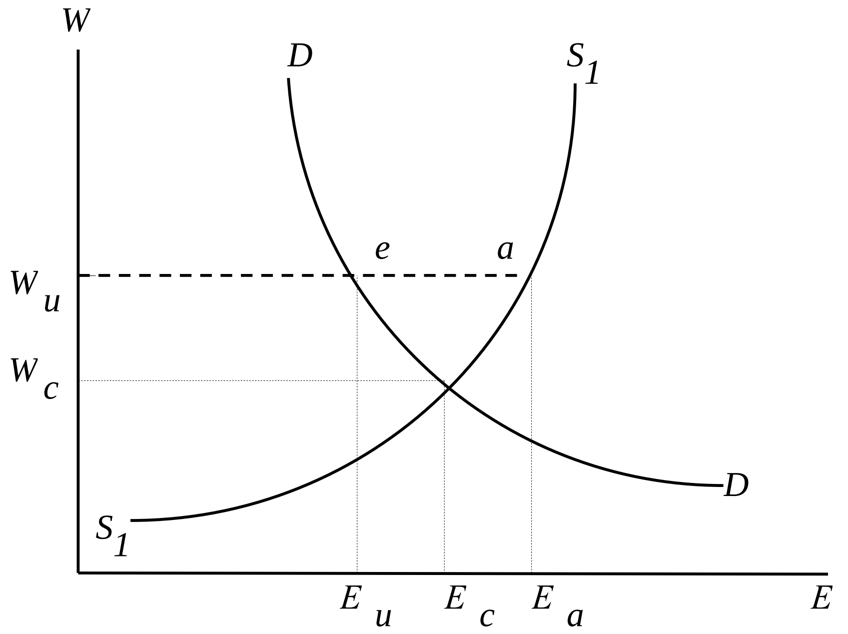


Рис. 2-14. **Ілюстрація неокласичної точки зору щодо виникнення безробіття у результаті втручання держави або профспілок у ринок праці**

Припустимо, що первинний стан ринку праці характеризується пропозицією S_1-S_1 і попитом *D-D*. У цій ситуації рівновага досягається за розміру зарплати W_c, та обсягу зайнятості E_c. Це означає, що при рівноважній заробітній платі, рівній W_c, фірми зможуть прийняти на роботу E_c працівників. Далі припустимо, що профспілки домоглися встановлення заробітної плати W_u, що перевищує її рівноважний рівень. Підприємці не зможуть найняти, а робітники – працевлаштуватися (якщо навіть

погодяться) за зарплату, меншу ніж W_u. Однак при зарплаті W_u, що вище попередньої рівноважної, число осіб, готових працевлаштуватися, збільшиться і досягне обсягу E_a, тобто пропозиція робочої сили зросте на E_cE_a. Водночас ця збільшена зарплата змусить роботодавців зменшити приймання працівників до E_u, тобто попит на робочу силу зменшиться на E_cE_u. Це призведе до кількісного дисбалансу між попитом на робочу силу та її пропозицією: чисельність працівників, готових працювати за зарплату W_u, перевищить кількість працівників, яку готові прийняти на роботу підприємці, на величину E_aE_u. Отже, на думку неокласиків, при нав'язаній профспілками зарплаті, розмір якої перевищує рівноважний, виникає надлишок пропозиції робочої сили, який формує контингент безробітних за обсягом *а-е*. Таким чином, вважають прихильники неокласичної концепції, безробіття виникає у результаті підвищення розміру заробітної плати понад рівноважний. Звідси робиться висновок: у безробітті винні профспілки та/або уряд.

2.2.3. Процеси на ринку праці, які не спроможна пояснити неокласична концепція саморегулювання ринку праці

Незважаючи на всю зовнішню стрункість і логічність побудови, неокласична та сформовані на її фундаменті концепції щодо функціонування ринку праці й «автоматичного» досягнення повної зайнятості на підставі саморегуляції не спроможні дати відповіді на низку принципових питань. Головним серед них є визначення причин безробіття на реальних ринках праці. Відповідно до неокласичного уявлення його не може бути взагалі, крім випадків нетривалого періоду, поки ринкові сили приводять у відповідність із рівноважним розміром зарплати обсяги пропозиції робочої сили та попиту на неї.

Якщо погодитися з думками неокласиків про те, що причиною безробіття є надмірно високий розмір зарплати відносно рівноважного рівня (як результат установлення державою мінімальної зарплати, або поступки роботодавців на вимогу профспілок), то залишається без відповіді безліч питань. Наприклад, чим пояснити багаторічну історію безробіття в різних країнах у ті часи, коли держава не встановлювала мінімальної зарплати, а

впливових профспілок не існувало? Яка природа безробіття у випадках, коли держава і профспілки не втручаються у встановлення розміру зарплати? Відповідей на ці питання неокласична концепція не дає.

Відсутні відповіді також на інші подібні запитання. Наприклад таке: чому безробіття характерне не тільки для високооплачуваних прошарків працівників (у кого нібито бажаний розмір зарплати перевищує рівноважний), а й для таких низькооплачуваних груп працівників, як некваліфіковані робітники, молодь, емігранти? Або таке: чому існує безробіття в країнах, що розвиваються, коли у багатьох з них розмір мінімальної зарплати не встановлюється або законодавство з цього питання не витримується, профспілок немає або вони не відіграють ніякої ролі?

Неокласична концепція саморегуляції ринку праці й досягнення повної зайнятості не спроможна дати відповіді на подібні запитання. Непереконливим є обґрунтування прямої залежності між розміром зарплати і пропозицією робочої сили та зворотної залежності попиту на неї. Не принижуючи роль розміру зарплати як вагомого стимулу до праці, зауважимо: у багатьох сучасних дослідженнях доведено, що для значної кількості людей праця має цінність не тільки завдяки розміру зарплати, а також тому, що дає можливість для самореалізації, суспільного визнання, приносить радість і моральне задоволення. Недарма у господарській практиці набуває розвитку напрям залучення кваліфікованих працівників, що ґрунтується на негрошових мотивах праці, йде пошук інших стимулів до зайнятості, крім зарплати. Для вибору працівниками місця роботи набувають усе більшого значення бренд роботодавця, престижність підприємства, його продукції, мікроклімат в колективі і т. ін. У межах неокласичної концепції функціонування ринку праці дане явище пояснити майже неможливо.

Отже, неокласична концепція функціонування ринку праці на основі саморегуляції й «автоматичного» досягнення повної зайнятості не спроможна пояснити багато процесів та явищ на ринку праці.

Резюме

1. Методологічно неокласичний напрям економічної думки щодо пояснення механізму функціонування ринку праці базується на тих самих уявленнях щодо всіх інших товарних ринків. На їхню думку, на конкурентних ринках праці пропозиція робочої сили і попит на неї так само, як пропозиція будь-якого іншого товару і попит на нього, визначаються ціною товару – розміром заробітної плати. Якщо зарплата досягає певного (рівноважного) рівня, кількість осіб, які хочуть працевлаштуватися за таких умов, і кількість працівників, яких суб'єкти підприємництва готові найняти, вирівнюються; ринок праці набуває рівноважного стану – стану повної зайнятості, за якого вимушене безробіття неможливе. Для доведення цієї гіпотези її автори використовують досить складну систему базових теорій і концепцій, припущень, спрощень і передумов, що, як вони вважають, допомагає перетворити цю гіпотезу в теорему, а потім – в аксіому.

2. Прихильники неокласичної економічної школи вважають, що розбіжність між пропозицією робочої сили і попитом на неї на конкурентних ринках при багатьох наявних реально варіантах зарплати корегує її так, що в кінцевому підсумку встановлюється такий розмір, за якого досягається стан повної зайнятості, коли кожен, хто хоче працювати за даного рівня зарплати, зможе працевлаштуватися. Незайнятість частини осіб найманої праці пояснюється їх небажанням працювати за рівноважного розміру зарплати, тобто вони добровільно відмовилися від працевлаштування. У такому разі безробіття має добровільний характер і пояснюється завищеною оцінкою частиною людей якості своєї робочої сили.

3. Серед передумов, припущень і спрощень, які застосовуються неокласиками, головними є чотири. По-перше, всі процеси вони розглядають стосовно суто конкурентного ринку праці, що виключає можливість як роботодавцю, так і особі найманої праці нав'язувати протилежній стороні свої умови найму, зокрема розмір зарплати. По-друге, на ринок праці не впливають «зовнішні» сили, у т. ч. профспілки, уряди, політики, громадськість і т. д., а розмір зарплати кожного працівника визначається лише відповідно до співвідношення попиту і пропозиції на подібну робочу силу. По-третє, на ринку праці присутні працівники однакових спеціальностей та однакової кваліфікації, які відрізняються один

від одного лише потенційним розміром зарплати, за яку вони готові працювати. Робочі місця у різних роботодавців також однакові з погляду умов праці, престижності, транспортної доступності тощо і відрізняються лише розміром пропонованої зарплати. По-четверте, на ринку праці всі інші умови, крім розміру зарплати, певний час не змінюються.

4. З точки зору неокласиків, якщо зарплата зросте вище рівноважної (наприклад, у результаті втручання профспілок), бажання працевлаштуватися виявлять більше осіб найманої праці, але за високого розміру зарплати роботодавці готові прийняти на роботу менше працівників, ніж є охочих. Саме у такому разі з'явиться безробіття. Наявність на реальних ринках праці вимушеного безробіття пояснюється втручанням держави або профспілок, які сприяють встановленню «штучно високого» розміру зарплати, що перевищує рівноважний рівень.

5. Неокласична концепція щодо саморегуляції ринку праці й «автоматичного» досягнення повної зайнятості не спроможна пояснити багато процесів та явищ на реальних ринках праці, передусім наявність вимушеного безробіття. Його обґрунтування втручанням держави та профспілок у дію ринкових сил шляхом установлення розміру заробітної плати, вищого за рівноважний, не дає відповіді на запитання, чому безробіття існувало навіть за тих часів, коли держави не встановлювали розмір мінімальної зарплати, а профспілок не існувало взагалі.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Розкрийте неокласичний погляд на обсяг зайнятості як результат взаємодії пропозиції робочої сили та попиту на неї.

2. Чим, на думку неокласиків, на конкурентних ринках праці визначається обсяг пропозиції робочої сили і попиту на неї?

3. Використовуючи графіки, проілюструйте неокласичну точку зору щодо досягнення рівноваги на конкурентних ринках праці.

4. Охарактеризуйте передумови, спрощення і припущення, які використовуються у неокласичній концепції функціонування ринку праці для доведення неминучості повної зайнятості.

5. Як трактуються у неокласичній теорії поняття «повна зайнятість» і «добровільне безробіття»?

6. Охарактеризуйте точку зору прихильників неокласичних поглядів на функціонування ринку праці на короткотермінових відтинках часу при зміні в попиті на робочу силу.

7. Дією яких факторів прихильники неокласичної економічної школи пояснюють наявність на реальних ринках праці вимушеного безробіття, хто «винний» у ньому і що треба робити для його подолання?

8. Проаналізуйте процеси та явища на реальних ринках праці, які не спроможна пояснити неокласична економічна теорія.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С., Баластрик Л.О. Макроекономіка: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 4-е вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 743 с. (підрозд. 9.2).

2. Економічна теорія: Політекономія : підручник / за ред.. В.Д. Базилевича. 8-ме вид., переробл. і доповн. К.: Знання, 2012. 702 с. (глава 8).

3. Макконнелл К. Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Т. 1. / пер. с англ. Е. С. Иванова [и др.]. М.: Республика, 1992. 399 с. (главы 1, 11).

4. Семюелсон П. А., Нордгауз В.Д. Макроекономіка : пер. з англ. К.: Основи, 1995. 544 с. (розділи 4, 5).

5. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. К.: Ц-р учб. літ-ри, 2013. 522 с. (тема 2).

6. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с. (глава 2).

2.3. Критичний аналіз основних положень неокласичної концепції функціонування ринку праці

2.3.1. Концепція граничного аналізу: чи визначає вона природу і характер пропозиції робочої сили та попиту на неї

У неокласичній концепції саморегуляції ринку праці й «автоматичного» досягнення повної зайнятості головним є бачення залежності пропозиції робочої сили та попиту на неї від зміни розміру оплати праці. Давайте оцінимо обґрунтованість аргументів неокласиків щодо цієї проблеми.

У підрозділі 2.1 ми з'ясували, що на думку прихильників неокласичної концепції, за інших рівних умов, збільшення розміру зарплати спричинює на ринку праці збільшення кількості осіб, що пропонують свою робочу силу. Згадаємо їхню логіку та аргументи: раціональні люди, не зайняті працею, пропонуватимуть роботодавцям свою робочу силу, якщо розмір їхньої оплати праці перевищить якесь граничне (порогове) значення і блага, які вони зможуть придбати на зарплату, будуть привабливішими благ від дозвілля. Фактично це означає, що частина працездатного населення (за винятком підприємців, самозайнятих осіб, зневірених і злочинців) не пропонує на ринку праці свою робочу силу через існування інших джерел доходу, або надзвичайно високої оцінки корисності дозвілля, або досить низької запропонованої ринком ціни їхньої робочої сили. Прихильники методу граничного аналізу вважають, що «добровільно безробітні» віддають перевагу відпочинку або іншій діяльності замість роботи за даного рівня зарплати. Можна навести необмежену кількість причин, через які люди добровільно вирішують не працювати за даного рівня зарплати; частина з

цих людей офіційно вважається безробітними[1]. Можливо, у деяких країнах на сучасному етапі насправді є частина населення, хоча й не досить велика, яка через наявність значного доходу від акцій, депозитів, здачі в оренду нерухомості тощо може не працювати за наймом. Однак у більшості країн кількість таких людей набагато менша, ніж тих, для кого зарплата є основним джерелом існування. У цих осіб просто відсутні інші варіанти, ніж пропонувати свою робочу силу на ринку праці. Звісно, їх контингент, залежно від розміру запропонованої зарплати, може коливатися у невеликих розмірах (оскільки зарплата залишається вагомим засобом мотивації до праці), але ці коливання не мають принципового значення для обсягу сукупної пропозиції робочої сили.

Приблизно такі самі аргументи можна застосувати для спростування думки неокласиків щодо причини непропонування своєї робочої сили тими особами, у яких її ціна є занадто низькою. Із двох альтернатив – отримувати низьку зарплату або не мати взагалі ніяких джерел до існування, більшість людей обирає перший варіант. Тобто, хоч би як високо люди оцінювали корисність дозвілля відсутність джерел існування змусить більшість із них працювати за наймом. Природно, це не означає, що вони згодні з низьким розміром оплати праці. Скоріш за все, за цих умов дані особи найманої праці після працевлаштування намагатимуться збільшити розмір зарплати шляхом різноманітних засобів тиску на уряди й роботодавців і використання з цією метою таких демократичних інститутів, як профспілки, суди, соціальний діалог, громадська думка і т. ін.

Отже, аргументи прихильників неокласичних поглядів на користь того, що пропозиція робочої сили визначається намаганням людей досягти найкращої комбінації праці та дозвілля, що принесе їм найбільше задоволення, відповідно до концепцій кривих байдужості та бюджетного обмеження є не переконливими. А звідси не зовсім обґрунтованою видається залежність *сукупної пропозиції робочої сили* виключно від розміру запропонованої зарплати.

Довідкова інформація. *Інша річ, аналіз цих процесів за мікроекономічного підходу. Якщо розглядати декілька підприємств у межах одного населеного пункту, регіону, де люди мають змогу вільно переміщуватися між ними, то скоріш за все підвищення*

[1] Семюелсон П. А. Макроекономіка : пер. з англ. / П.А. Семюелсон, В.Д. Нордгауз. К.: Основи, 1995. С. 335.

зарплати на однакову робочу силу на одному з них спричинить намагання працівників інших підприємств перейти працювати на те, де вища зарплата. Але за незмінності всіх інших умов загальний обсяг робочої сили при цьому не зміниться. Теж саме виникне на міжнародному (глобальному) ринку праці. Більш висока зарплата в якійсь країні є важливим чинником переміщення сюди робочої сили з інших країн. Детально проблеми міграції, її причини та наслідки ми проаналізуємо у параграфі 3.5.3.

Далі критично проаналізуємо аргументи економістів-неокласиків щодо залежності попиту на робочу силу від розміру зарплати найманих працівників. Вони вважають, що залучення підприємством у виробництво нових працівників, починаючи з якогось моменту дає все менший і менший додатковий продукт на кожного новачка, відповідно до закону убутної віддачі. Причиною є те, що при збільшенні працівників у межах наявних приміщень та обладнання, продуктивність праці зменшуватиметься, оскільки вони будуть заважати один одному працювати. На думку неокласиків, звідси випливає, що графік попиту на робочу силу має такий самий вигляд, як крива додаткового продукту, і показує зменшення кількості працівників, яких підприємство може найняти, в міру зростання розміру заробітної плати. Природно, за певних умов проаналізовані теоретичні положення неокласиків можуть знайти підтвердження на практиці, особливо у малому бізнесі та в окремих видах господарської діяльності, але вони не мають загального характеру.

Однак у ланцюгу наведених аргументів відсутнє пояснення, чому для збільшення обсягу випуску продукції треба обмежуватися наявним обладнанням, чому, зокрема, не можна розширити виробничі потужності або створити нове підприємство та найняти додаткових працівників, праця яких збільшить прибутки. І реальна практика підтверджує саме таку поведінку підприємців, які, розширюючи виробництво, часто навіть виходять за національні кордони. Згадаємо такі ТНК, як «Дженерал моторз», «Кока-кола», «Макдональдс» тощо. Також з поля зору економістів ортодоксального напряму випадає головна проблема бізнесу – попит на вироблену продукцію, адже за його відсутності виробництво взагалі втрачає сенс. У реальній економіці кількість осіб, яких підприємство, фірма або корпорація приймає на роботу, зазвичай визначається обсягом продукції, який може бути *реалізований* за прийнятними для них цінами, їх виробничим потенціалом, а також системою оподаткування, доступністю

позик, можливостями забезпечити виробництво сучасним технологічним обладнанням, економічною кон'юнктурою тощо.

2.3.2. Невідповідність реаліям передумов, спрощень і припущень неокласичної концепції функціонування ринку праці

Неспроможність неокласичної концепції дати відповіді на зазначені вище та інші, досить прості, запитання змушує нас шукати коріння невідповідності бачення механізму функціонування і саморегуляції ринку праці реаліям не в якихось деталях цих концепцій (наприклад, аналізувати вплив на попит і пропозицію на ринку праці не номінальної, а реальної зарплати), а в іншому. Джерела цих вад полягають у недостатній обґрунтованості, або, говорячи точніше, невідповідності *вихідних передумов, спрощень і припущень*, які покладені в основу цієї концепції, реальним процесам на ринку праці.

Абсолютно нереальним є припущення «за інших рівних і незмінних умов», відповідно до якого при порушенні рівноваги на ринку праці не змінюються жодні інші умови, окрім заробітної плати. Безумовно, такі спрощення і припущення в окремих випадках можуть бути справедливими, але лише на досить короткий час. Відомо, що в сучасному динамічному світі умови виробництва, як і соціально-економічні умови, постійно змінюються.

Слід відзначити сумнівність фундаментального постулату неокласичної наукової школи щодо розуміння поведінки людини, яка намагається *діяти раціонально, оптимально,* адже на цьому побудована концепція вибору людиною найбільшої корисності, що покладена в основу уявлення про характер індивідуальної і ринкової пропозиції робочої сили. На думку неокласиків, особа завжди обирає доступну для неї найвищу корисність. Але наскільки узагальнення деякої уявної «стандартної» поведінки людей, поширення її на всіх, що запропоновано у неокласичній теорії, є коректним? Якби зазначене положення неокласиків було правильним завжди, то мабуть не існувало б казино, тоталізаторів, лотерей тощо, які за своїм призначенням розраховані саме на нераціональну поведінку людей. Тобто, припущення, що люди завжди намагаються діяти раціонально, оптимально, можна вважати недоведеною гіпотезою, а не аксіомою. Практика свідчить, що

суб’єкти ринку праці часто поводяться нераціонально, приймають рішення під впливом інтуїції, азарту, надії, жаху, настрою, інших спонтанних факторів, а отже нераціональних мотивів, часто вдаються до певних нестандартних дій у межах узвичаєних моделей поведінки.

Підкреслимо також недостатню обґрунтованість таких «спрощень» (що використовуються в неокласичній теорії), як однорідність робочої сили (начебто всі працівники мають однакові спеціальності й кваліфікації) та ідентичність робочих місць (вони начебто також однакові за всіма параметрами, крім зарплати, зокрема з точки зору умов праці, транспортної доступності, режиму праці тощо).

Але головне: на реальних ринках праці не витримується основний фундаментальний постулат неокласиків щодо *наявності чистої (досконалої) конкуренції.* У неокласичній концепції функціонування (саморегуляції) ринку праці вважається, що безліч роботодавців мають попит на однакову робочу силу і численна кількість неорганізованих осіб найманої праці шукають однакову роботу. В результаті жодна зі сторін не може диктувати іншій стороні свої умови найму. Саме конкуренція, як ми пояснювали думку неокласиків раніше, змушує найманих працівників і роботодавців при порушенні рівноваги пристосовуватися до нових умов, у результаті чого ринок праці знову урівноважується.

Однак сучасним ринкам праці, в тому числі й ринку праці України, бракує досконалої конкуренції, що зумовлене низкою факторів, які ми проаналізуємо в наступному підрозділі.

Слушною також є точка зору лауреатів Нобелівської премії 2010 р. П. Даймонда, Д. Мортенсена і А. Писсарадеса, які стверджують, що класична модель рівноваги не віддзеркалює адекватно механізм функціонування ринку, оскільки відповідно до неї продавці й покупці будь-якого товару мають повну та достовірну інформацію про ціни на ці товари, що створює підстави для вибору найкращого варіанту купівлі-продажу товару і дає змогу миттєво знаходити один одного. Однак це не відповідає реальності більшості ринків, у тому числі ринку праці, оскільки вони не є прозорими. Відсутність повної інформації про попит, пропозицію та ціну робочої сили спричинює так званий ефект «розриву пошуку» – час, протягом якого покупці й продавці товару добирають найкращі для себе варіанти. Це зумовлює певну затримку у змінах попиту, пропозиції та ціни

відповідно до ринкової кон'юнктури, адже напрями руху цих чинників у той чи інший бік не відповідатимуть потрібним для досягнення рівноваги ціни робочої сили та обсягу зайнятості. Тому зміна у поведінці суб'єктів ринку відбувається із запізненням, віддзеркалює минулу ситуацію, а звідси – зміна ціни на робочу силу не відіграє провідної ролі у формуванні обсягу зайнятості.

Таким чином, існують численні аргументи, які спростовують неокласичну концепцію механізму саморегуляції ринку праці на основі коливання розміру зарплати, прямої залежності від нього пропозиції робочої сили та оберненої – попиту на неї. Ця концепція побудована на передумовах, спрощеннях і припущеннях, які суперечать сучасній дійсності. Природно, при цьому не можна заперечувати провідне *значення розміру зарплати у мотивації до праці.*

2.3.3. Відсутність досконалої конкуренції на ринку праці

У попередньому підрозділі посібника зазначалося: найбільші сумніви щодо реальності передумов, припущень і спрощень, які покладені в основу неокласичної концепції саморегуляції ринку праці, викликає гіпотеза наявності на цьому ринку досконалої (чистої) конкуренції. Проаналізуємо підстави для твердження, що ринки праці з досконалою конкуренцією в сучасній економіці, у тому числі України, майже відсутні, а якщо й мають місце, то це – виняток, а не правило.

По-перше, досконала конкуренція не забезпечується через наявність чинників, пов'язаних із професійною диференціацією, а саме:

– через різні потреби роботодавців у фахових групах працівників. Оскільки в більшості населених пунктів попит на робочу силу мають різнопрофільні організації, то за певним спектром професій вони не конкуруватимуть між собою (скажімо, комерційні банки (КБ), середні школи й автотранспортні підприємства (АТП);

– наявність груп працівників, які не конкурують між собою через професійно-кваліфікаційні розбіжності, які стосуються професій, фаху; рівня кваліфікації і спеціалізації в межах однієї професії (або однієї галузі); життєвих намірів, місць проживання (зокрема, учитель математики не

конкурує з учителем історії, слюсар АТП з водієм, фахівець кредитного підрозділу КБ із фахівцем з реклами).

По-друге, досконала конкуренція не досягається через наявність монопольних і монопсонічних ринків праці. Розглянемо далі цю проблему більш докладно.

Під монопольним ринком узагалі розуміють ринок, на якому кількість продавців настільки незначна, що кожний із них, впливаючи на загальний обсяг пропозиції визначеного товару, може нав'язувати покупцям свої ціни. Може скластися враження, що на ринку праці монополія неможлива: хоч би який реальний ринок праці ми розглядали на ньому не матиме місця ситуація, коли свою робочу силу пропонує лише одна людина. Але якщо особи найманої праці конкретної професії, галузі або території об'єднані в сильну і впливову профспілку, то вони можуть виступати перед роботодавцем як один продавець конкретного виду праці та справляти помітний вплив на встановлення розміру заробітної плати.

У більшості країн профспілки, маючи галузевий характер (залізничників, машинобудівників, металургів, медиків, будівельників і т. д.), можуть поширювати свій вплив на умови найму всіх або майже всіх працівників цієї професії або галузі, а також намагатися скоротити імпорт з інших країн.

Довідкова інформація. *Американські профспілки ще у 1960-ті рр. активно лобіювали прийняття різноманітних квот і тарифів на імпортовані товари (зокрема, ці засоби використовували профспілки металургів і працівників автомобілебудування), що спрямовувалося проти імпорту японських автомобілів. А профспілка швейників – виробників жіночого одягу, борючись за обмеження продажу закордонного одягу, навіть використовувала у спеціальних рекламних роликах на телебаченні пісеньку «Шукайте напис «Зроблено у США». Проте вагомого впливу на зменшення імпорту подібні засоби не мали.*

Монопсонічний ринок праці. Тип ринку, на якому виступає лише один покупець товару, послуги або ресурсу, називають *монопсонією*. Чи можлива монопсонія на ринку праці? На перший погляд, на реальному ринку праці ми не виявимо монопсоній: приймання на роботу працівників майже завжди проводять кілька роботодавців. Але, з іншого боку, особи найманої праці пропонують свою робочу силу не на абстрактному, а на конкретному професійному ринку праці в межах доступного для кожного з них територіального ринку. Це стосується, зокрема, деяких невеликих міст і селищ України, де *основними споживачами* робочої сили є одна шахта, один

цукровий завод або одне переробне підприємство. Це – *перший вид монопсонічного ринку праці,* коли в населеному пункті діє одне підприємство, на якому зайнята переважна частина економічно активного населення різноманітних професій і фахів. Крім цього підприємства людям нікому запропонувати свою робочу силу. *Другий вид* – коли, незважаючи на чималу загальну кількість підприємств у місті або селищі, значний попит на працівників *конкретної професії* (спеціальності) має лише один роботодавець, наприклад на будівельників – одне будівельне підприємство, на водіїв автомобілів – одне автотранспортне підприємство, на банківських службовців – один комерційний банк (КБ) або одна філія КБ. Посилює вплив монопсонії на ринок праці, знижує конкуренцію низька мобільність значної частини вітчизняних працівників. Природно, якщо особа пройде професійну перепідготовку і матиме декілька професій (спеціальностей), або переїде у велике місто, де багато підприємств, вона розширить свої можливості до працевлаштування. Однак освоєння нової професії або зміна місця проживання пов'язані з певними труднощами і матеріальними витратами. Залежно від того, наскільки сторони спроможні диктувати одна одній свої умови, можливі 4 різноманітних варіанти ринків праці (табл. 2-1).

Таблиця 2-1

Класифікація ринків праці залежно від ступеня впливу на них працівників і роботодавців

Ступінь впливу на ринок праці:		Тип ринку
Працівників	Роботодавців	
Слабкий	Слабкий	Конкурентний
Сильний	Сильний	Конкурентний
Сильний	Слабкий	Монопольний
Слабкий	Сильний	Монопсонічний

По-третє, відсутність досконалої конкуренції пояснюється тим, що працівники належать до різних сегментів ринку праці, які відрізняються за ступенем гарантії зайнятості, рівнем оплати праці, іншими критеріями. Здебільшого конкуренція між працівниками відбувається в межах одного сегмента. Наприклад, менеджери автомобільного заводу зазвичай не конкурують із робітниками цього або інших заводів; фахівці з логістики – із продавцями супермаркетів; кухарі – з перукарями; офіціанти – з

провізорами. Подібних прикладів можна навести дуже багато. Більш детально проблему сегментації ринку праці ми проаналізуємо у наступному підрозділі.

2.3.4. Сегментація ринку праці як чинник зниження рівня конкуренції

Конкуренція серед працівників знижується, зокрема, внаслідок того, що всі вони перебувають у різних *сегментах ринку праці*, які різняться за характером і рівнем оплати праці, престижністю, надійністю зайнятості, іншими критеріями. Робоча сила, представляючи той або інший сегмент ринку праці, відрізняється своїми істотними характеристиками від представників інших сегментів. З огляду на те, що конкуренція між працівниками переважно відбувається у межах одного сегмента, нині існує декілька теоретичних підходів до сегментації ринку праці.

Відповідно до теорії *дуального* ринку праці існують «первинний» і «вторинний» ринки (рис. 2-15). «Первинний ринок» характеризується високою заробітною платою, гарними умовами праці, стабільною зайнятістю, перспективами професійного і посадового зростання. На «вторинному ринку» робота менш приваблива і мало оплачувана, зайнятість нестабільна, можливості службового просування незначні.

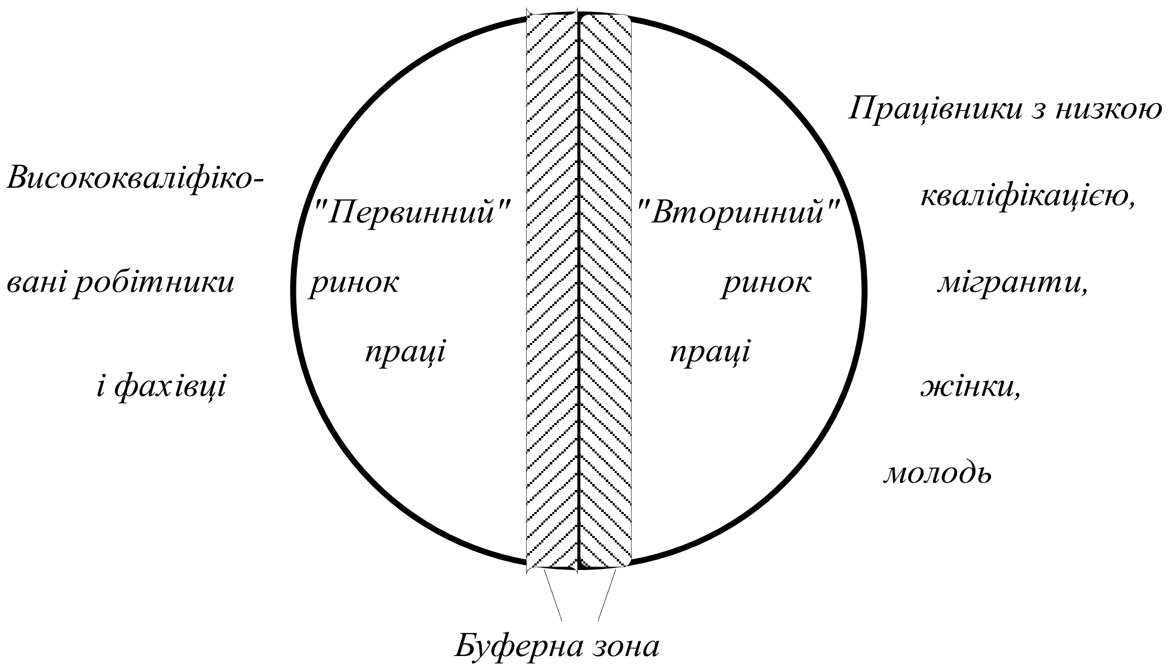


Рис. 2-15. **Дуальна модель сегментації ринку праці**

До «первинного» сегмента входять висококваліфіковані робітники і спеціалісти з високим рівнем освіти. «Вторинні» робочі місця зазвичай займають жінки, молодь, представники національних меншин і мігранти, що не мають спеціальної професійної підготовки. «Вторинні» ринки праці охоплюють робочу силу низької якості, профспілки або відсутні, або не відіграють істотної ролі. Як правило, рух працівників між сегментами відсутній або досить незначний.

Відповідно до іншої концепції ринок праці складається із *трьох сегментів* (рис. 2-16).

Перший – первинні незалежні місця, що їх займають спеціалісти з вищою і професійною освітою, менеджери та висококваліфіковані робітники. Ці категорії працівників мають надійні гарантії зайнятості й високу зарплату.



Рисунок 2-16. **Модель трисегментного ринку праці**

Другий – первинні підпорядковані робочі місця, де зайняті техніки, адміністративний персонал і робітники середньої кваліфікації. Вони мають прийнятний розмір заробітної плати й досить високі гарантії зайнятості.

Третій сегмент – вторинні робочі місця, на яких трудяться некваліфіковані робітники, нижчі категорії службовців, допоміжний та обслуговуючий персонал. Їхня зарплата вкрай мала, гарантії зайнятості

відсутні, характер праці відрізняється одноманітністю, фізичним і психологічним навантаженнями.

Існує також п'ятисегментна модель ринку праці. *Перший* сегмент – ринок праці *найбільш* кваліфікованих спеціалістів. До нього входять талановиті менеджери та обдаровані спеціалісти різноманітних сфер діяльності: науковці, лікарі, інженери, юристи, викладачі університетів, зірки шоу-бізнесу, відомі спортсмени. Робочі місця цього сегмента відрізняються високою заробітною платою, престижністю, змістовним і творчим характером праці. Тут забезпечується висока гарантія зайнятості. *Другий* – ринок праці кваліфікованих кадрів. Робочі місця цього сегмента заповнюють здебільшого спеціалісти з вищою і професійною освітою, висококваліфіковані робітники, а також державні службовці. Рівень оплати праці тут високий, зайнятість відносно стабільна, умови праці, можливість прояву творчості досить прийнятні. *Третій* – ринок праці робітничих професій, на якому пропонує свою робочу силу переважна більшість робітників середньої кваліфікації. Реальна заробітна плата в основному забезпечує достатній рівень життя, але під впливом інфляції може знижуватися. Погіршення економічної кон'юнктури призводить до зниження реальної зарплати, або погіршення умов праці, зростання кількості звільнень. *Четвертий* сегмент – ринок праці малокваліфікованих робітників і працівників сфери послуг. Оскільки робочі місця цього сегмента не потребують особливої професійної підготовки, то пропозиція робочої сили традиційно перевищує попит, внаслідок чого зарплата і гарантії зайнятості невисокі, умови праці погані. *П'ятий* сегмент – залишковий ринок праці. Тут свою робочу силу пропонують особи, які вперше шукають роботу, а також ті, хто через велику перерву в трудовій діяльності втратили професійні навички. Домінують жінки, молодь, колишні безробітні, іммігранти із країн, що розвиваються.

Між сегментами ринку праці існує багато формальних і неформальних бар'єрів. Працівники, що займають робочі місця в більш низьких за ієрархією сегментах, ніби «приковуються» до них, хоча часто можуть виконувати і складнішу роботу. Причин тут декілька. По-перше, при доборі персоналу на престижні й високооплачувані місця роботодавці враховують, де і ким працював претендент. Зазвичай, перевагу віддають людям, які працювали на аналогічних робочих місцях. По-друге, у нижчих сегментах

працівники, що мають високу кваліфікацію, змушені виконувати нижчу від їх можливостей роботу і тому втрачають окремі професійні навички. По-третє, чим нижчий за ієрархією сегмент, тим більша ймовірність безробіття для осіб, які перебувають у ньому. Це призводить до зниження кваліфікації робітників. По-четверте, у кожному сегменті ринку праці формуються свої стереотипи поведінки. У нижчих сегментах в осіб найманої праці звичайно нижча можливість до творчості, слабша дисципліна, менша відповідальність. З перелічених причин конкуренція між працівниками переважно відбувається всередині сегментів і рідко виходить за їхні межі. Тобто, наявність різних сегментів ринку праці справляє досить вагомий вплив на зниження рівня конкуренції.

Отже, гіпотеза про пряму і виключну залежність пропозиції робочої сили від рівня зарплати не має переконливого обґрунтування. Точку зору прихильників неокласичної концепції не можна вважати аксіомою, скоріш за все це – гіпотеза, яка не доведена теоретично або емпірично. Хоча безперечно, в окремих випадках збільшення пропозиції робочої сили в міру зростання розміру зарплати має підтвердження, зокрема це стосується людей, у яких є інші джерела доходу (від передачі в оренду житла, або землі, значних заощаджень, спадку, дивідендів, відсотків за депозитами) і т. ін.

Природно, при цьому треба визнати провідну роль, яка належить розміру оплати праці як засобу мотивації осіб найманої праці до зростання продуктивності праці, прояву творчості, самовіддачі, підвищення професійної компетентності, а підприємців – до створення і розширення виробництва, переведення його з одних країн до інших, запровадження нових технологій та новацій у сфері управління персоналом, що супроводжується змінами кількісного складу найманих працівників і рівнем зайнятості.

Резюме

1. Важко погодитися з думкою прихильників неокласичної концепції, що кількість осіб, котрі пропонують свою робочу силу на сукупному ринку праці, визначається відповідно до кривих байдужості граничним (пороговим) розміром оплати праці, при перевищенні якого, блага, що їх

люди зможуть придбати на зарплату, будуть привабливішими благ від дозвілля. Насправді, якщо у людини відсутні інші засоби існування крім доходу від праці за наймом (а таких людей більшість), у неї не залишається іншого вибору, як вийти на ринок праці, незалежно від свого уявлення про «порогову» зарплату і переваги дозвілля порівняно із працею. Сукупна пропозиція робочої сили більшою мірою визначається наявністю у людей інших джерел доходу, необхідних для повноцінного життя.

2. Не переконливою є точка зору економістів-неокласиків щодо залежності попиту на робочу силу від потенційного розміру зарплати найманих працівників відповідно до закону убутної віддачі, з якого випливає, що залучення у виробництво нових працівників, починаючи з якогось моменту, дає все менший і менший додатковий продукт на кожного додаткового працівника. Це ніби змушує роботодавців у міру зростання витрат на заробітну плату скорочувати кількість працівників, яких вони наймають. Тобто, на ринку праці треба обирати між підвищенням зарплати при скороченні обсягу зайнятості (отже, при зростанні безробіття) і збільшенням зайнятості при зменшенні розміру оплати праці. На практиці ми можемо побачити багато прикладів, коли високе безробіття існує за низьких розмірів зарплат і, навпаки, коли висока зайнятість має місце на тлі високих зарплат.

3. У неокласичній концепції функціонування ринку праці недостатньо обґрунтованими є *вихідні передумови, спрощення і припущення*, покладені в її основу. Більшість із них не підтверджуються реальними фактами та не відповідають змісту економічних процесів. Зокрема йдеться про припущення «за інших рівних і незмінних умов», відповідно до якого при порушенні рівноваги на ринку праці не змінюються жодні інші умови, крім розміру заробітної плати. Недостатньо обґрунтованим є таке «спрощення» як однорідність робочої сили (начебто всі працівники мають однакові спеціальності й кваліфікацію) та ідентичність робочих місць (вони начебто також однакові за всіма параметрами, окрім зарплати).

4. Важливим аргументом на користь неадекватності неокласичної моделі функціонування ринку реальним процесам є недостатній рівень інформаційного забезпечення суб’єктів ринку праці. Відповідно до неокласичної моделі продавці товару робоча сила (особи найманої праці) та її покупці (підприємці) мають повну і достовірну інформацію про поточну

ситуацію на ринку праці, зокрема про рівень зарплат, що ніби дає їм змогу миттєво знаходити найкращі для себе варіанти купівлі-продажу робочої сили. Однак таке уявлення не відповідає реальній ситуації на більшості ринків праці, оскільки на них відсутня повна інформація про поточні попит, пропозицію і ціну робочої сили. Це зумовлює прийняття рішень особами найманої праці та роботодавцями відповідно до *минулої* ситуації, спричинює порушення поточних функціональних зв'язків між змінами ціни на робочу силу, її пропозицією та попитом на неї.

5. Основною уразливою позицією неокласичної концепції саморегуляції ринку праці є уявлення про наявність на цьому ринку досконалої (чистої) конкуренції. Вона не забезпечується через низку чинників, пов'язаних із професійною диференціацією: різними потребами роботодавців у фахових групах працівників, наявністю груп працівників, які не конкурують між собою через професійно-кваліфікаційні розбіжності (професію, фах, рівень кваліфікації і спеціалізації); різними життєвими намірами, місцем проживання тощо. Досконала конкуренція не досягається через поширеність монопольних і монопсонічних ринків праці, що характерно, зокрема, для малих міст та селищ України. Відсутність досконалої конкуренції пояснюється також тим, що працівники належать до різних сегментів ринку праці, які відрізняються гарантіями зайнятості, рівнем оплати праці, іншими критеріями, а конкуренція здебільшого має місце між працівниками в межах одного сегмента.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Проаналізуйте процеси та явища на реальних ринках праці, які не спроможна пояснити неокласична економічна теорія.

2. Охарактеризуйте вади неокласичної концепції граничного аналізу щодо попиту на робочу силу та її пропозиції.

3. Чи завжди в сучасних умовах підтверджується неокласична гіпотеза щодо розміру зарплати як єдиного і виключного фактору збільшення кількості осіб, що пропонують на ринку праці свою робочу силу?

4. Наскільки справедливим є уявлення прихильників неокласичної економічної школи про витрати роботодавців на оплату праці як єдиний і

головний фактор формування попиту на робочу силу відповідно до так званого закону убутної віддачі? Чим, на Вашу думку, визначається в реальній економіці обсяг виробництва конкретного підприємства?

5. Проаналізуйте передумови, спрощення і припущення неокласичної концепції функціонування ринку праці. Наскільки вони відповідають сучасним реаліям?

6. Охарактеризуйте основний фундаментальний постулат неокласиків щодо наявності на ринках праці чистої (досконалої) конкуренції. Чому в неокласичній концепції функціонування (саморегуляції) ринку праці це положення є обов'язковим?

7. Як впливає на рівень конкуренції на ринках праці їх фактична сегментація?

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Баластрик Л.О. Макроекономіка: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 4-е вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 743 с. (тема 9).

2. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе : пер. с англ. 4-е изд. М.: Дело ЛТД, 1994. 687 с. (розділи 11, 17).

3. Макконнелл К. Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Т. 1. / пер. с англ. Е. С. Иванова [и др.]. М.: Республика, 1992. 399 с. (глави 12, 25, 29).

4. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. К.: Альтерпрес, 2011. 397 с. (підрозділ 1.4).

2.4. Теоретичні засади функціонування та регулювання ринку праці у концепціях, альтернативних неокласичній

2.4.1. Об'єктивна обумовленість концептуально альтернативних підходів до механізму функціонування ринку праці.
2.4.2. Сутність кейнсіанської концепції досягнення повної зайнятості.
2.4.3. Регулювання ринку праці в контексті основних положень інституціональної теорії.

2.4.1. Об'єктивна обумовленість концептуально альтернативних підходів до механізму функціонування ринку праці

Проблеми функціонування і регулювання ринку праці тісно пов'язані з визначенням доцільності й можливості державного впливу на економіку взагалі. Незважаючи на різноманітність точок зору, думок і позицій з цього приводу їх можна об'єднати в декілька груп, які відрізняються вихідними посиланнями, поглядами на закономірності функціонування ринкової економічної системи, оцінкою спроможності держави та інститутів громадянського суспільства до її регулювання. В сучасних економічних теоріях і концепціях сформувалися два протилежних підходи до пояснення механізму функціонування ринкової економіки, можливості й доцільності її регулювання.

В основних положеннях неокласичної економічної теорії ринкова економіка розглядається як саморегульована система, яка досягає рівноваги «автоматично» – завдяки внутрішнім силам, насамперед конкуренції та коливанням розміру цін, обсягів попиту і пропозиції. Звідси робиться висновок про недоцільність державного втручання у внутрішній механізм ринку, в тому числі ринку праці.

Доктрина «вільного підприємництва», тобто невтручання у ринковий механізм («Laissez-faire») є основою поглядів багатьох сучасних авторів і прихильників низки економічних теорій та концепцій. До них слід зарахувати передусім монетаристів (М. Фрідмен), представників економічної теорії пропозиції (А. Лаффер, М. Фелдстайн), теорії раціональних очікувань (Р. Лукас, Дж. Мут). Їх об'єднує близьке розуміння

внутрішнього механізму ринкової економіки, якій, на їх думку, притаманна стала динамічна рівновага, що не потребує державного втручання. Зазначений підхід повністю поширюється на ринок праці. Завдання держави, за цими теоріями і концепціями, полягає у забезпеченні твердого антиінфляційного курсу шляхом проведення відповідної грошово-кредитної і бюджетної політики, забезпечення макроекономічної стабільності. Вважається, що інші проблеми ринку вирішуються автоматично. Багато принципових положень неокласичної теорії підтримують прихильники неоліберальної економічної школи, що поширена у країнах Західної Європи (Л. Ерхард, А. Мюллер-Армак та ін.). У цій групі теорій і концепцій принцип державного невтручання, який є методологічною основою взаємовідносин держави та економіки, поширюється і на ринок праці та сферу зайнятості.

Але ще у період Великої економічної депресії, коли безробіття і недозавантаженість виробничих потужностей досягли величезних масштабів і мали місце тривалий час, виникла (точніше, набула визнання) друга група економічних концепцій, яка насамперед охоплює кейнсіанство та інституціоналізм, у яких визнається необхідність здійснення державної стабілізаційної політики, що охоплює і ринок праці.

2.4.2. Сутність кейнсіанської концепції досягнення повної зайнятості

Центром свого аналізу видатний англійський економіст Дж. М. Кейнс зробив проблему зайнятості. Він вважав, що стихійне функціонування ринкової системи не гарантує повної зайнятості. Ринкові сили можуть приводити економічну систему у стан як високої, так і низької активності. У стані неповної зайнятості робочої сили та виробничих потужностей ринок може перебувати упродовж тривалого періоду, якщо не будуть здійснені спеціальні заходи щодо його подолання. Тому необхідно забезпечити оптимальний варіант співвідношення функцій, які мають виконувати ринкові сили, а які – держава.

Довідкова інформація. *Дж. М. Кейнс є фундатором теорії зайнятості, основу якої становить критичний аналіз неокласичних уявлень про рівновагу на ринку праці. Але, якщо проаналізувати зміст його праць, можна побачити, що кейнсіанство в його*

первинному вигляді містить не одну, а декілька концепцій. Критикуючи постулати неокласиків щодо «автоматичного» досягнення повної зайнятості всіх ресурсів, Дж. Кейнс доводив їх помилковість, спираючись на гіпотезу, що заробітна плата через ефект храповика не зменшується нижче визначеного рівня (принаймні, на невеликих відтинках часу). Тобто, при зміні у попиті та пропозиції робочої сили номінальний розмір оплати праці, з точки зору Кейнса, зазвичай не знижується, а після досягнення стану повної зайнятості зміни рівня оплати праці не супроводжуються зміною пропозиції робочої сили. Як видно, в даному разі Дж. Кейнс у методологічному сенсі не відійшов від позиції неокласиків щодо внутрішнього механізму саморегуляції ринку праці. Також, як і опоненти, він відводить першорядну роль у формуванні зайнятості саме зарплаті, коливання якої ніби визначає обсяг попиту і пропозиції робочої сили: якщо номінальна зарплата могла б знижуватися, тоді ринкові сили привели б ринок праці у стан рівноваги. А неповна зайнятість є наслідком негнучкості номінальної зарплати у бік зниження. Цей підхід дав підстави лауреату Нобелівської премії В. Леонтьєву обґрунтовано стверджувати, що різниця між концепціями функціонування внутрішнього механізму ринку праці Кейнса і неокласиків полягає тільки в одному відправному посиланні, причому непринципового характеру, а саме – зовнішньому вигляді функції пропозиції робочої сили[1].

Однак цінність кейнсіанства в іншому – теоретичному обґрунтуванні головної причини падіння зайнятості (отже, наявності безробіття) – зниженні сукупного попиту, для збільшення якого необхідне державне втручання в економіку.

Змістом державної політики у сфері зайнятості, на думку Дж. Кейнса, має бути забезпечення ефективного платоспроможного попиту, що визначається обсягами споживання та інвестування, які досягаються відповідним спрямуванням грошово-кредитної і бюджетно-фіскальної політики. Основою теорії зайнятості Кейнса є принцип, відповідно до якого *зайнятість є функцією ефективного попиту*, «такого значення функції сукупного попиту, яке стає фактично реалізованим»[2]. Він вважав, що обсяг робочої сили, на яку підприємці мають попит, залежить від очікуваних витрат суспільства на споживання й нові інвестиції. Тільки тоді, коли ці два компоненти досягають необхідного рівня і перебувають у певному співвідношенні, можна досягти стану повної зайнятості.

Отже, кейнсіанство – це особлива концепція регулювання економіки, насамперед непрямого макроекономічного втручання, зі своїми цільовими пріоритетами (зайнятість і стабільність економічного зростання) та

---

[1] Леонтьев В. Экономические эссе. М.: Политиздат, 1990. С. 22-23.

[2] Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Гелеос АРМ, 1999. С. 57.

інструментарієм (інвестиції, споживання, бюджет і кредитно-грошова система, що стосовно України розглядається у підрозділі 3.3 посібника).

Кейнсіанство як економічна доктрина і політична практика панувало понад 30 років, аж до 1970-х рр. Його найбільш яскравими позитивними прикладами вважається політика «Нового курсу» Ф. Д. Рузвельта щодо виведення США з економічної депресії у 1930-х рр., діяльність уряду Дж. Кеннеді у першій половині 1960-х рр.

Природно, що за багато десятиліть у процесі дискусій з опонентами, порівняння реальних економічних процесів з теоретичними уявленнями погляди та аргументи прихильників кейнсіанської концепції змінювалися й удосконалювалися. Але її сутність та основні положення щодо взаємовідносин держави й економіки залишаються незмінними.

Сучасні економісти кейнсіанського спрямування визнають, що механізм функціонування ринку праці, звичайно, включає попит на робочу силу, її пропозицію і ціну, які перебувають у постійному русі та взаємодії, впливаючи одне на одного. Але ці компоненти формуються *не тільки і не стільки всередині ринку праці, скільки поза його межами.* Для ринку праці характерною є його похідна залежність від процесів економічного, структурного характеру, а також явищ, що відбуваються на товарних, грошових, фондових та інших ринках. Тобто, механізм функціонування ринку праці є складним синтезом внутрішніх елементів – попиту, пропозиції, ціни робочої сили із зовнішніми макроекономічними компонентами – сукупним попитом, сукупною пропозицією, інвестиціями, споживанням, схильністю до нагромадження, бюджетним дефіцитом, чистим експортом, міграційними процесами тощо.

2.4.3. Регулювання ринку праці в контексті основних положень інституціональної теорії

Величезну роль у критиці неокласичної теорії відіграв інституціоналізм, представники якого розробили новий підхід до аналізу економічних процесів з акцентуванням впливу на ринкову економіку соціально-економічних і політичних інститутів.

Класична і кейнсіанська економічні теорії розглядають макроекономічні аспекти функціонування ринку. Але в межах макроекономіки звичайно не враховуються інституціональні чинники, серед яких найважливішими є дії держави і профспілок у сфері економіки та соціокультурні чинники, які значною мірою визначають мотивацію та економічні переваги суб'єктів ринку. Ця обставина стала об'єктивною передумовою розвитку інституціонального напряму в економічній думці, який, хоч і виник як течія на межі XIX і XX століть, але знайшов прихильників, дістав «друге дихання» саме в 1930-х рр. Інституціоналізм (Т. Веблен, Дж. Коммонс, Дж. Гелбрейт, Ф. Перру) базується на концепції, згідно з якою поведінку суб'єктів економічного життя визначають не тільки економічні, але й соціальні форми впливу. Оскільки основою останніх виступають історичні традиції життєдіяльності народів, соціальна структура суспільства, нормативно-правові акти, організація державного управління, то важливе значення надається інтеграції економічної теорії з психологією, соціологією, етикою, політологією та особливо – правознавством, яке визначає юридичні основи економічної поведінки фірм, працівників, роботодавців. При цьому «інститут» розглядається і як «система правил», і як юридична особа, що встановлює «правила» та контролює їх виконання. В їх уявленні інституціональна структура – своєрідна кришталева решітка господарської системи. Тобто, інститути визначають умови та обмеження діяльності суб'єктів ринку, у тому числі й ринку праці. За образним висловлюванням відомого американського економіста Д. Норта, інститути містять у собі «гравців» і правила гри – «формальні правила і неформальні обмеження (загальновизнані норми поведінки, досягнуті угоди, внутрішні обмеження діяльності), а також певні характеристики примусових заходів до їх виконання»[1]. Не дивлячись на традиційно упереджене ставлення американських учених до посилення ролі держави в економічному житті, навіть вони вважають, що «держава має виявляти ініціативу у створенні інститутів»[2].

[1] Норт Д. Институциональные изменения : рамки анализа. *Вопросы экономики*. 1997. № 3. С. 7.

[2] Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе : пер. с англ. 4-е изд. М.: Дело ЛТД, 1994. С. 18.

Таким чином, усі сучасні економічні теорії, що досліджують проблему економічної ролі держави в умовах ринкової економіки, перебувають між двома концепціями, які можна розглядати як форми крайніх позицій. Це, з одного боку, кейнсіанство та інституціоналізм, що виступають за державне втручання в економіку, а з другого – неокласичні моделі, які наголошують на послідовному обмеженні державного регулювання. Інші теорії є певним синтезом згаданих крайніх позицій і значною мірою результатом наукового пошуку відповідей на критику двох протилежних підходів та концентруються головним чином на проблемах меж, масштабів, інструментів, методів державного регулювання економіки.

Методологічно ці погляди виступають основою для більш повного уявлення про механізм функціонування ринку праці та систему його регулювання.

Резюме

1. Економічні концепції, в яких механізм функціонування ринку праці розкривається, спираючись тільки на коливання заробітної плати, завдяки яким, нібито, досягається стан повної зайнятості (за відсутності вимушеного безробіття), не віддзеркалюють повною мірою реальні закономірності. Уявлення про першорядну роль у саморегуляції ринку праці коливань розміру заробітної плати, а звідси – погляд на його зниження як на головний чинник досягнення повної зайнятості, є занадто дискусійним. Природно, ціна робочої сили є важливим чинником функціонування ринку праці, вона також виконує провідну роль у мотивації праці. Однак заробітна плата є лише *одним із чинників*, що визначають попит і пропозицію робочої сили, впливають на процеси, які відбуваються на ринку праці.

У межах запропонованого прихильниками неокласичної теорії пояснення безробіття лише некомпетентним втручанням держави або профспілок у внутрішній механізм ринку праці, яке порушує взаємодію природних сил попиту, пропозиції робочої сили та її ціни, залишаються без відповіді безліч питань стосовно пояснення процесів, що відбуваються на реальних ринках праці. До того ж економічна практика, особливо Велика економічна депресія, показала, що безробіття і недозавантаженість

виробничих потужностей можуть досягати величезних масштабів і мати місце тривалий час.

У сукупності все це складає об’єктивну основу появи ідей, теорій і концепцій, альтернативних неокласичним.

2. У кейнсіанській теорії зайнятості визнано, що головною причиною недозавантаженості ресурсів та безробіття є зниження сукупного попиту, для збільшення якого і необхідне державне втручання в економіку. Змістом державної політики у сфері зайнятості, на думку Кейнса, має бути забезпечення ефективного платоспроможного попиту, який визначається обсягами споживання та інвестування і забезпечується відповідним спрямуванням перш за все грошово-кредитної і бюджетно-фіскальної політики. Основою теорії зайнятості Кейнса є принцип, відповідно до якого зайнятість є функцією ефективного попиту.

3. У межах макроекономічного аналізу не враховуються інституціональні чинники, серед яких найважливішими є дії держави і профспілок у сфері економіки, та соціокультурні чинники, які значною мірою визначають мотивацію й економічні переваги суб’єктів ринку. Ця обставина стала об’єктивною передумовою розвитку інституціонального напряму в економічній думці, згідно з яким поведінку суб’єктів економічного життя визначають не тільки економічні, але й соціальні форми впливу. Інституціоналізм, як і кейнсіанство, виступає за державне втручання в економіку. З цією метою важливе значення надається інтеграції економічної теорії із психологією, соціологією, етикою, політологією та особливо – правознавством, яке визначає юридичні основи економічної поведінки фірм, працівників, роботодавців.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Які процеси та явища у реальній економіці похитнули доктрину «Вільного підприємництва», тобто невтручання держави, профспілок, політиків і громадськості у ринковий механізм («Laissez-faire»)?

2. В чому полягає сутність кейнсіанської теорії зайнятості як альтернативної неокласичній? Що у цій теорії визнане головною причиною недозавантаженості виробничих потужностей і робочої сили?

3. Розкрийте зміст державної політики ринку праці з точки зору кейнсіанської теорії зайнятості.

4. У чому полягає принципова відмінність кейнсіанського бачення формування попиту на робочу силу та її пропозиції від неокласичної концепції?

5. Що стало об’єктивною основою визнання інституціональної концепції функціонування ринку праці та регулювання сфери зайнятості?

6. У чому сутність інституціонального регулювання ринку праці та сфери зайнятості?

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С., Баластрик Л.О. Макроекономіка: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 4-е вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 743 с. (теми 9, 12).

2. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе : пер. с англ. 4-е изд. М.: Дело ЛТД, 1994. 687 с. (розділ 16)

3. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Т. 1. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю ; пер. с англ. Е.С. Иванова [и др.]. М.: Республика, 1992. 399 с. (глава 12).

4. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. К.: Альтерпрес, 2011. 397 с. (підрозділ 1.4, розділ 4).

РОЗДІЛ ІІІ. СИСТЕМА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ: МЕХАНІЗМИ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ

3.1. СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1.1. Об'єктивна обумовленість державного регулювання зайнятості населення.
3.1.2. Повна, продуктивна і вільно обрана зайнятість – мета сучасної політики зайнятості.
3.1.3. Зміст економічної категорії «регулювання зайнятості населення».
3.1.4. Система державного регулювання зайнятості населення.

3.1.1. Об'єктивна обумовленість державного регулювання зайнятості населення

Результати аналізу, проведеного в попередніх підрозділах, свідчать, що на ринку праці діють ринкові закони, проте уявлення про нього як про систему, в якій лише на основі конкуренції, вільного і стихійного руху попиту та пропозиції робочої сили, змін її ціни можна досягти повної зайнятості, не відповідає дійсності. У результаті державного (говорячи ширше, суспільного) невтручання в дію ринкової стихії, на ринку праці перевагу набувають процеси і тенденції, які не відповідають цілям цивілізаційного прогресу і людського розвитку. Внутрішній механізм його саморегуляції на відміну від інших ринків не може забезпечити оптимального (з погляду суспільних інтересів) використання робочої сили, а її ринкова ціна часто не відповідає умовам гідного життя осіб найманої праці, що підтверджується, зокрема, у сучасній Україні. Ринковий механізм також неспроможний забезпечити відтворення робочої сили належної якості (з точки зору загальноосвітніх та кваліфікаційних характеристик, рівня працездатності, здоров'я тощо), що здатна виробляти товари і послуги, які перемагатимуть у глобальній конкурентній боротьбі. Ринкова система часто не спроможна забезпечити гідну працю, задоволеність нею, повну зайнятість

усіх ресурсів, включаючи робочу силу та соціальний захист безробітних. За стихійного характеру функціонування ринку праці не можуть забезпечуватися потреби людини в духовному і культурному розвитку; виникає багато проблем із дотримання норм і стандартів охорони праці та її режиму, а також у соціально-психологічному стані суспільства та окремих індивідуумів. За цих умов людина відчуває свою безпорадність, неспроможність впливати на головний елемент суспільного життя – умови праці (у широкому розумінні цього терміна), байдужість до її потреб з боку держави і суспільства.

Цей перелік проблем, похідних від дії стихійних сил на ринку праці, примушує визначити засоби державного впливу на цей ринок. Водночас слід наголосити на неприпустимості руйнації ринкового механізму взагалі, його повну підміну державними регуляторами. Вище ми проаналізували наслідки цілковитого одержавлення ринку праці на прикладі періоду сталінської диктатури в СРСР. Можна пригадати приклади подібного рішення цих проблем в умовах тоталітарних режимів Мао Цзедуна в Китаї або Кім Ір Сена у Північній Кореї, що спричинило соціально-економічний занепад у цих країнах. І навіть у доволі розвинених країнах так званої народної демократії (НДР, Чехословаччина, Угорщина) у повоєнний період надмірне державне втручання у ринок праці спричинило негативні результати. Отже, життя показало надзвичайно низьку ефективність економіки і соціальної сфери у разі повного знищення ринкового механізму у сфері зайнятості.

У сучасній вітчизняній економічній літературі можливість і доцільність державного регулювання ринку праці (при збереженні ринкового механізму) не піддається сумніву, а дискусії відбуваються лише навколо структури його механізмів, закономірностей функціонування методів (засобів, інструментів) регулювання. Вітчизняні вчені слушно наголошують на необхідності застосування передусім непрямих (недирективних), а опосередкованих методів державного регулювання та широкого використання інституту соціального партнерства. Водночас акцентується увага на необхідності забезпечення взаємозв'язку, взаємодії одного з одним методів, форм, механізмів та інструментів регулювання, тобто системного підходу.

За своєю сутністю системний підхід узагалі характеризується сукупністю таких взаємопов'язаних аспектів:

– системно-елементного, який розкриває компоненти (елементи і підсистеми), що створюють систему;

– системно-структурного, що показує внутрішню організацію системи, спосіб взаємодії її компонентів;

– системно-функціонального, що відповідає на запитання, які функції виконує система та її компоненти;

– системно-комунікаційного, що розкриває взаємозв'язок цієї системи з іншими по горизонталі та вертикалі;

– системно-інтеграційного, що сполучує елементи (складники) системи, забезпечує її збереження, удосконалення і розвиток;

– системно-історичного, що дає відповідь на запитання, як виникла система, які етапи у своєму розвитку пройшла, які в неї історичні перспективи.

Слід погодитися з фахівцями в галузі управління, що головною ознакою системи є наявність загальної мети, якій належить першорядне значення у структурі системи. Звідси випливає необхідність насамперед визначити і обґрунтовану мету, кінцевий результат, який має бути досягнутий завдяки запровадженню системи регулювання зайнятості. Як доводиться в наступному параграфі з посиланням на документи Міжнародної організації праці, законодавство України та думки авторитетних вітчизняних науковців, *стратегічною метою функціонування системи регулювання сфери зайнятості є сприяння досягненню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості*.

3.1.2. Повна, продуктивна і вільно обрана зайнятість – мета сучасної політики зайнятості

Для визначення мети, результату, який має бути досягнуто завдяки регулюванню сфери зайнятості, звернемося до позиції такої авторитетної організації, як Міжнародна організація праці. Згідно з Конвенцією 122 «Про політику в галузі зайнятості», головною метою активної політики проголошується – *сприяння повної, продуктивної і вільно обраної*

зайнятості[1]. Пріоритетність забезпечення такої зайнятості також передбачена Законом України «Про зайнятість населення»[2].

Далі розглянемо зміст понять: повна, продуктивна і вільно обрана зайнятість.

Слід підкреслити, що вітчизняні вчені ще у другий половині 1990-х рр. аналізували і визначали зміст категорії *«продуктивна зайнятість»*. Зокрема, М. Шаленко зазначала, що продуктивною зайнятістю вважається така, яка за обсягом, рівнем і структурою забезпечує на кожному етапі розвитку найефективніше використання виробничого і трудового потенціалу, особистих здібностей, зростання життєвого рівня як безпосереднього працівника на основі зацікавленості в результатах праці, так і всіх громадян на базі позитивної економічної динаміки, збільшення і раціонального перерозподілу національного продукту[3]. В. Васильченко акцентує увагу на таких характеристиках продуктивної зайнятості, як висока продуктивність праці й дохід працівника, «не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей»[4]. І. Кравченко, аналізуючи проблему в контексті трудозберігаючої функції зайнятості, слушно додала до характеристик продуктивної зайнятості її функцію трудозбереження, тобто максимального нагромадження і відтворення трудового і соціального потенціалу як окремої людини, так і всього суспільства[5]. У Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. продуктивна зайнятість трактується як зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій[6].

---

[1] Про політику в галузі зайнятості : Конвенція МОП № 122 від 9 липня 1964 р. 9 ст. 1) *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. Т. 1. С. 750-752.

[2] Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067–VI (ст. 15). URL: http://zakon1.rada.gov.ua/ laws/show/5067-17.

[3] Шаленко М. Сучасні тенденції розвитку ринку праці України. *Економіка України*. 1996. № 9. С. 27.

[4] Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. С. 19.

[5] Кравченко І.С. Трудозберегаюча функція зайнятості. К.: Ін Юре, 1998. С. 27.

[6] Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067–VI (ст. 1). URL: http://zakon1.rada.gov.ua/ laws/show/5067-17.

Кожна із зазначених точок зору, доповнюючи одна одну, підкреслює важливі характеристики продуктивної зайнятості. Узагальнюючи наведені характеристики, можна вважати, що продуктивна зайнятість – це така форма організації зайнятого населення, рівень, обсяги, структура та інші параметри якої ведуть до неухильного зростання продуктивності праці, піднесення добробуту і життєвого рівня населення та прискорення соціально-економічного прогресу суспільства на основі високої мотивації до праці, трудозбереження та виробництва висококонкурентної продукції, що забезпечується платоспроможним попитом. Отже, продуктивна зайнятість населення ґрунтується на сукупності трьох взаємопов'язаних компонентів:

1) високій продуктивності праці та трудозбереження;

2) виробництві висококонкурентної продукції, що має попит на внутрішніх та зовнішніх ринках;

3) гідній оплаті праці, що забезпечує розширене відтворення робочої сили, добробут і гідний життєвий рівень населення, його високу платоспроможність, розвиток працівника як особистості.

Під *повною зайнятістю,* як вище зазначалося, мається на увазі не суцільна зайнятість, за якої усе працездатне населення працює (з панівним гаслом «хто не працює, той не їсть»), а її сучасне розуміння – рівень зайнятості при природному рівні безробіття, як це визначено в підрозділі 1.5 посібника.

Повну зайнятість можна розглядати також з точки зору окремої людини, коли вона працює встановлену законодавством кількість годин у тиждень, тижнів за рік тощо. Саме так трактується повна зайнятість у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення»: повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором. Тобто повна зайнятість має два аспекти: загальносуспільний та індивідуальний.

Вільно обрана зайнятість розуміється в тому сенсі, що людина має сама обирати: працювати їй чи ні; професію (спеціальність); сферу прикладання своєї робочої сили: де і скільки працювати. Це положення закріплено в Конституції України, у якій зазначається, що кожен має право на працю, що дає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці в Україні забороняється. Тобто вільна праця без примусу ідентифікує

вільний вибір людиною форми зайнятості та місця роботи, а також забезпечує свободу створення об'єднань. У протилежному разі може відбутися те, що проаналізовано нами стосовно соціалістичного етапу України в 1930-1950-х роках (підрозділ 1.4).

Для нашої країни досягнення повної і продуктивної зайнятості має цілком самостійне значення, оскільки саме така зайнятість визначає стан економіки в цілому і всі складові економічного зростання, має розглядатися як основа соціально-економічного прогресу, мета функціонування системи регулювання ринку праці. Історичний досвід та сьогоднішня світова практика переконливо свідчать: розвиток ринку праці та сфери зайнятості значною мірою визначає соціально-економічний розвиток країни, макроекономічну стабільність, рівень добробуту населення, духовний і культурний прогрес.

Отже, забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості населення має стати на ділі головним пріоритетом, ціллю соціально-економічної політики держави. Така постановка питання ґрунтується також на тому, що людям необхідні не абстрактні відсотки економічного зростання або падіння темпів інфляції, чи зменшення зовнішнього боргу, а реальна добре оплачувана робота як основа їх добробуту, морального задоволення і гідного соціального самопочуття. До того ж саме досягнення необхідних кількісних параметрів та якісних характеристик зайнятості визначає економічну базу соціальної політики – обсяг національного виробництва і прибутковість економіки, а звідси – показники державного та регіональних бюджетів та позабюджетних соціальних фондів, які є джерелами розвитку освіти і охорони здоров'я та соціального забезпечення тих, хто не спроможний працювати. Тобто продуктивна зайнятість забезпечує не лише ефективне функціонування економіки, її спроможність виробляти висококонкурентну продукцію, а і зростання добробуту населення, соціальну спрямованість політики держави, пріоритетність людського розвитку.

3.1.3. Зміст економічної категорії «регулювання зайнятості населення»

У сучасній науковій і навчальній літературі автори слушно звертають увагу на необхідність розрізняти зміст економічних категорій «управління» і «регулювання» відносно економічних систем і підсистем. На думку О. Могильного, вони відрізняються, по-перше, інструментарієм державного впливу, по-друге, повнотою охоплення регулятивного поля, і, по-третє, актуальністю вибору напрямів чи об'єктів регулювання, що викликані відхиленнями ринкового механізму саморегуляції економіки від суспільно прийнятих меж[1]. С. Мочерний підкреслює, що мірилом розмежування понять «управління» і «регулювання» суспільних процесів є генеральна спрямованість дії, характер та обсяги повноважень суб'єктів щодо об'єктів впливу; він виділяє загальне і спеціальне регулювання, пряме і опосередковане, короткострокове і довгострокове, нижні та верхні межі регулювання[2]. О. Сатановська, аналізуючи державне регулювання економіки, класифікує його залежно «від масштабу впливу» (галузевий, міжгалузевий, загальноекономічний) та «спрямованості завдань» (національного, регіонального або глобального значення). Авторка також поділяє регулювання економічної сфери – залежно від того, націлене воно на обмеження конкуренції чи доповнює дію ринкового механізму і призначене для досягнення інших специфічних цілей[3]. Деякі дослідники розрізняють регулювання і управління, зокрема ринку праці, з точки зору їх жорсткості й директивності. Зокрема, Є. Катульський звертає увагу на те, що регулювання, на відміну від управління, не має жорсткої директивної функції[4]. Деколи регулювання розглядається як одна із функцій управлінського циклу в соціальному управлінні (поряд із плануванням, організацією, мотивацією, контролем). Зазвичай мається на увазі управління конкретними організаціями, колективами. Уявляється, що характеристика

---

[1] Могильний О.М. Регулювання аграрної сфери. Ужгород: ІВА, 2005. С. 52.

[2] Мочерний С.В. Основи економічних знань : підручник. К.: Академія, 2000. С. 217-221.

[3] Сатановська О. Роль держави в регулюванні економічних відносин. *Економіка України*. 1999. № 11. С. 39-40.

[4] Катульский Е.Д. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в Российской Федерации : монография. М.: Голос, 1996. С. 88.

методів і засобів державного впливу (у ширшому сенсі – суспільного) на ринок праці і сферу зайнятості полягає у визнанні коректнішим терміна «регулювання».

Однак регулювання ринку праці не має скасовувати або підміняти ринковий механізм його саморегуляції штучними елементами. Я. Корнаї слушно зауважує, що коли бюрократичні (тобто, державні – *Ю. М.*) обмеження ринку досягають певного критичного рівня, то залишається лише видимість ринку[1]. Регулювання ринку праці має, з одного боку, спиратися й удосконалювати його внутрішній механізм, з другого боку, створювати противаги стихії, посилювати ті властивості, що сприяють розвитку та раціональному використанню трудового потенціалу суспільства на основі ефективних стимулів, спрямовувати його на досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

За своїм *змістом* категорія «*регулювання зайнятості населення*» перш за все передбачає створення умов для здійснення процесів, які виникають на основі його саморегуляції. Водночас регулювання має виконувати функцію противаги дії спонтанних ринкових сил та їх стримування при одночасному збереженні механізмів внутрішньої саморегуляції, ураховуючи переваги механізму саморегуляції, але не підміняти ринкові стимули і не руйнувати їх. У цьому контексті слід погодитися з думкою О. Цимбала, який вважає, що держава формує та підтримує імперативи конкурентної взаємодії, обмежує «оринковлення» певних сфер соціально-економічного буття тощо, орієнтуючись при цьому на інтереси споживачів ринкових екстерналій, а ринок, своєю чергою, забезпечує конкурентний перерозподіл ресурсів і виступає ідеологічною основою економічних відносин[2].

На наш погляд, категорія «регулювання зайнятості населення» є науково обґрунтованим процесом цілеспрямованого впливу органів державної влади, організацій роботодавців і профспілок, органів соціального діалогу, громадськості на зміст соціально-економічних відносин і процеси, що відбуваються у сфері зайнятості населення, переважно опосередкованими засобами економічного та інституціонального характеру.

---

[1] Карнаи Я. Бюрократия и рынок. *Вопросы экономики*. 1989. № 12. С. 74.

[2] Цимбал О.І. Інституційний механізм регулювання ринку праці: проблеми трансформації та забезпечення трудоресурсної безпеки : монографія. К.; Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2010. С. 82.

Водночас мають забезпечуватися переваги, властиві ринковому механізму саморегуляції, його спрямовування на досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

Об'єктом регулювання сфери зайнятості є суспільні відносини, що визначають формування і використання робочої сили, включаючи створення ефективних робочих місць, інших складників гідної праці, забезпечення високої конкурентоспроможності працівників, соціальний захист безробітних.

Традиційно вважається, що *суб'єктами регулювання зайнятості* є держава в особі законодавчих органів та центральних і місцевих органів державної виконавчої влади й органів місцевого самоврядування. Безперечно, методологічно такий підхід цілком виправданий, оскільки державне регулювання є стрижнем економічної політики. Однак воно є лише одним з її елементів, яке доповнюється в сучасному світі інститутами громадянського суспільства. Тому також до суб'єктів регулювання зайнятості слід віднести профспілки, організації роботодавців та їх об'єднання, органи соціального діалогу, громадські організації.

3.1.4. Система державного регулювання зайнятості населення

У науці сформувалося *визначення категорії «система»* як множини добре впорядкованих і тісно пов'язаних між собою елементів (компонентів) різноманітної природи, що створюють певну єдність та інтегруються у функціях. На думку видатного вченого першої чверті XX ст. А. Богданова, система – не просто множина компонентів і зв'язків, а динамічний комплекс, який можна розглядати як процес[1].

До основоположних ознак системи у сфері регулювання соціально-економічних процесів слід віднести такі[2]:

– цілісність, що зумовлюється взаємодією компонентів і підсистем;

– ієрархічність цілей, функцій, структури, повноважень компонентів;

---

[1] Богданов А.А. Всеобщая организационная наука : в 2 т. Т. 1 : Тектология. М.: Экономика, 1989. С. 52.

[2] Жариков О. Системный подход к управлению. М., 2001. С. 46.

– багатоманітність взаємозв’язків компонентів і підсистем, їх зв’язків із зовнішнім оточенням;

– наявність особливої, властивої саме системі якості (або якостей), що відрізняється від якостей компонентів;

– здатність до саморозвитку та самоорганізації.

Вказані ознаки великою мірою характерні і для системи регулювання зайнятості населення в Україні, яка нині багато в чому не забезпечує її ефективного функціонування і вимагає удосконалення. Водночас, як зазначалося вище, регулювання сфери зайнятості не повинно знищити механізм саморегулювання. Воно має доповнити і посилити цей механізм, спрямовуватися на ті ланки, де ринкові сили неспроможні впливати ефективно. Однак у сучасних умовах ускладнюються проблеми узгодження механізмів саморегуляції та регулювання ринку праці, що певним чином пояснюється складністю визначення оптимального їх співвідношення у практичній діяльності. Ті окремі регулюючі елементи, що створені, не скоординовані за своїми функціями, не враховано їх взаємовпливу, не передбачено чіткої ієрархічності цілей тощо. Одна з причин полягає в тому, що протягом усього періоду ринкової трансформації держава реалізує відверто спрощену політику на ринку праці, яка переважно зводиться до питань діяльності державної служби зайнятості і Міністерства соціальної політики України. До того ж не визначено чітких і сталих стратегічних пріоритетів політики зайнятості. На жаль, у нашій країні вони змінюються разом зі зміною урядів.

Регулююча система характеризується складними структурними і функціональними зв’язками з іншими соціально-економічними системами, кожна з яких має свою мету. У результаті їхньої взаємодії формується багато різнорідних цілей, які можна згрупувати у підцілі. Останні за своїм змістом є конкретизацією вищих цілей, а у функціональному плані – засобами досягнення цілей вищого рівня. До того ж система може складатися не лише відразу з елементів (найпростіших неділимих частин системи), а з підсистем, які охоплюють ці однорідні елементи. Частини системи з аналогічними властивостями утворюють підсистеми. Тобто, система регулювання впливає на сферу зайнятості і ринок праці, який також є системою.

Підкреслимо ще раз, що для ефективного функціонування системи регулювання ринку праці та сфери зайнятості необхідно забезпечити

узгоджену спрямованість і синхронний характер дій всіх підсистем, механізмів, інструментів, засобів і методів регулювання. Структура і елементи (компоненти) регулюючої системи, напрями, сила впливу і його об'єкт мають координуватися між собою, щоб найбільш ефективно реагувати на зміни ситуації, запобігати негативним процесам (або мінімізувати їх) для досягнення мети функціонування – повної і продуктивної зайнятості.

У сучасній економічній науці, як зазначалося вище, має поширення думка, що обсяг зайнятості визначається співвідношенням сукупної пропозиції і сукупного попиту. Дж. Кейнс вважав, що обсяг робочої сили, на який є попит у підприємців, залежить від очікуваних витрат суспільства на споживання й нові інвестиції. Тільки тоді, коли ці два компоненти перебувають у певному співвідношенні й досягають необхідного рівня, може наступити стан повної зайнятості[1].

Тобто, цей фундатор популярної та впливової теорії зайнятості чітко зазначає наявність суто економічних важелів зайнятості, що дає підстави для окреслення *економічної підсистеми* регулювання ринку праці. Далі, виходячи із сутності зазначеної теорії, можна визначити складники (інструменти) цієї регулюючої підсистеми. За логікою вони є чинниками, що визначають обсяги сукупної пропозиції та сукупного попиту.

Економічна підсистема має не просто забезпечувати досягнення певних параметрів ринку праці та зайнятості, а сприяти розвитку тих суспільних відносин, що впливають на піднесення ефективності економіки, зростання продуктивності праці, прогресивні зрушення у структурі зайнятості. Важливо підкреслити, що компоненти економічного регулювання ринку праці мають бути тісно пов'язані один з одним (усередині системи) та із зовнішнім соціально-економічним середовищем (з іншими системами). Забезпечення такої взаємодії, зв'язку – одне із важливих завдань *інституціональної підсистеми регулювання ринку праці*.

Добре відомо, що в розвинених країнах упродовж останніх десятиліть для підвищення ефективності економіки, соціально-економічного прогресу одночасно із засобами макроекономічного впливу активно

[1] Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Гелеос АРМ, 1999. С. 57.

використовуються важелі інституціонального впливу – створюються нові й удосконалюються існуючі інститути. Це повною мірою поширюється і на ринок праці та сферу зайнятості. Сьогодні можна говорити, що ефективність впливу на ринок праці тих або інших економічних засобів сприяння зайнятості населення визначається тим, наскільки вони забезпечені інституціонально.

Як визначалося в підрозділі 2.4 посібника, інституціоналізм – відносно нова гілка економічної думки – виник на межі XIX і XX ст. і, залишившись у рамках ринкової парадигми, на противагу класичній економічній теорії, базується на концепції, згідно з якою поведінку суб'єктів економічного життя визначають не тільки економічні, а й соціальні засоби (методи), особливо правові. Підкреслимо: має знаковий характер той факт, що ідеї інституціоналістів щодо неможливості ринкової системи «автоматично» забезпечити ефективне функціонування економіки набули «другого дихання» під впливом Великої економічної депресії 1920-1930-х років. У цей період у науці остаточно дозріло розуміння неадекватності реальних економічних процесів у капіталістичній економіці їхньому класичному трактуванню. Певна частина представників інституціональної макроекономічної школи також, як і кейнсіанці, вважають, що попит на робочу силу більшою мірою є *функцією ефективного попиту*, а звідси – обсягів виробництва кінцевої продукції, ніж ціни робочої сили. При цьому вони не заперечують, що «праця може переоцінити себе і через те опинитися поза ринком», зокрема завдяки заміщення капіталом[1].

Отже, інституціоналізм як теорія характеризується відходом від базових постулатів ортодоксальної економічної теорії про недоцільність державного втручання у функціонування економіки. Першорядна роль у неї відводиться правовим і соціальним нормам регулювання економічного життя, оскільки вважається, що вони здійснюють вирішальний вплив на поведінку суб'єктів ринку. До того ж ця поведінка визначається багатьма іншими факторами, зокрема особливостями соціокультурного і політичного середовища, традиціями, ментальністю народів.

---

[1] История экономических учений: (современный этап) : учебник для студ экон. спец. / А.Г. Худокормов [и др.] ; под ред. А.Г. Худокормова. М.: ИНФРА-М, 1999. С. 271.

Результати аналізу фундаментальних положень інституціональної теорії показують, що є доцільним і абсолютно обґрунтованим її поширення на сферу зайнятості. Прихильники інституціональних поглядів слушно вважають, що ринки праці функціонують під впливом не тільки попиту і пропозиції робочої сили, а й засобів мотивації, дискримінації робочої сили, гнучкості зайнятості, поширеності тіньової економіки. Мають велике значення також тривалість пошуку роботи безробітними, забезпеченість суб'єктів ринку праці всебічною інформацією про нього тощо. Особливо важливе значення заходи інституціонального впливу на сферу зайнятості набувають для України, оскільки в ній багато з ринкових механізмів саморегуляції ще цілком не сформовані або ще не діють. До того ж інституціональні засоби мають забезпечити відповідність системи регулювання зайнятості змінам у суспільстві, перш за все у сферах праці й зайнятості населення, які ускладнюються паралельно з удосконаленням техніки, технологій, розвитком робочої сили та її носіїв.

Отже, система регулювання ринку праці та зайнятості населення складається з двох підсистем – економічної та інституціональної, кожна з яких має свої цілі, функції, компоненти, засоби, методи та інструменти регулюючого впливу.

Складниками *економічної підсистеми* регулювання ринку праці є чинники, що визначають сукупну пропозицію та сукупний попит, зокрема інвестиції, споживання, державні закупівлі суспільних благ, податки, державний і місцеві бюджети, підприємництво тощо. Ціллю цієї підсистеми є створення сучасних високопродуктивних робочих місць, що спроможні забезпечити гідну працю. Вона також має сприяти розвитку тих суспільних відносин, що впливають на прогресивні зрушення у структурі зайнятості, піднесення ефективності економіки, зростання продуктивності праці. При цьому компоненти економічної підсистеми регулювання ринку праці та сфери зайнятості мають бути тісно пов'язані один з одним (усередині системи) та із зовнішнім соціально-економічним середовищем (з іншими системами).

Забезпечення такої взаємодії, зв'язку – одне із завдань *інституціональної підсистеми регулювання ринку праці та сфери зайнятості*. Її цілі полягають, по-перше, у забезпеченні координації і узгодженості різних аспектів політики зайнятості, надаючи їй активного

характеру; по-друге, у правовому забезпеченні зайнятості, розвитку мотивації зайнятості, підвищенні конкурентоспроможності та прискоренні працевлаштування громадян на підходящу роботу, розвитку сучасних інформаційних систем ринку праці, а також у зміцненні взаємодії соціальних партнерів.

Визначені підсистеми регулювання ринку праці та зайнятості населення відрізняються за формами впливу на ринкове середовище взагалі та сферу зайнятості зокрема. Економічна підсистема здійснює цей вплив переважно опосередкованими методами, інституціональна підсистема є комбінованою за формами впливу – здійснює як прямий вплив на суб’єктів ринку праці (наприклад, засобами правового регулювання), так і опосередкований шляхом удосконалення професійної освіти та професійного навчання, формування і посилення мотивації населення до праці, розвитку трудового посередництва тощо.

На рис. 3-1 схематично зображена структура системи регулювання ринку праці, що об’єднує дві зазначені підсистеми, які тісно пов’язані між собою, впливають одна на одну, залежать одна від одної та доповнюють одна одну. Зауважимо, що в цьому разі не врахований вплив глобалізаційних чинників. Цю проблему ми розглянемо у підрозділі 3.5.

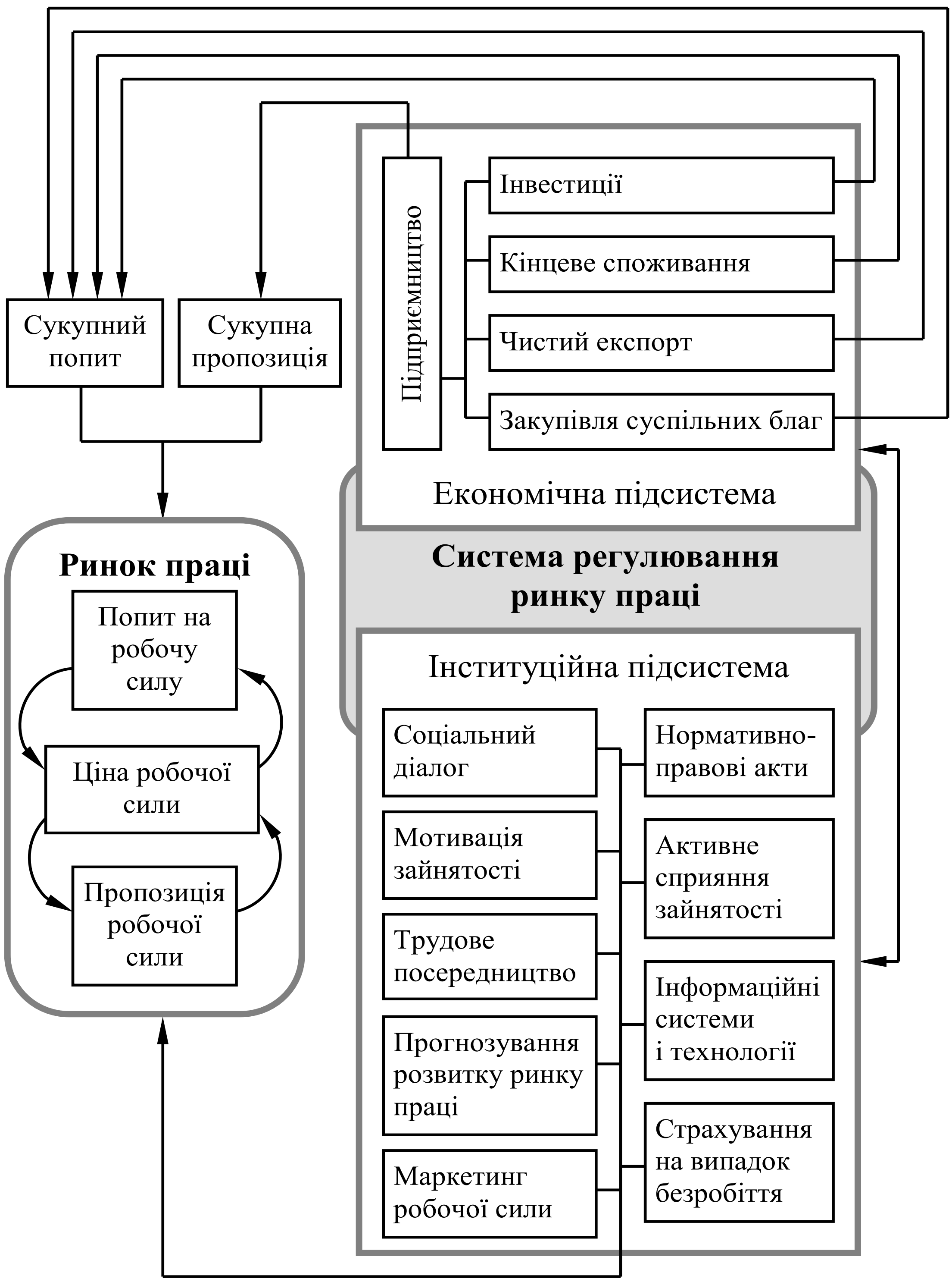


Рис. 3-1. **Основні структурні елементи системи регулювання ринку праці**

Резюме

1. Результати аналізу, проведеного в попередніх розділах, дають підстави для твердження, що поки відсутня узгоджена теорія або концепція, яка б адекватно відображала реальні процеси на ринках праці, і яку можна

було б використовувати для формування та реалізації системи економічних та інституціональних засад регулювання ринку праці України. Але з урахуванням недовикористання значних обсягів робочої сили, доцільно застосовувати як теоретичну основу регулювання ринку праці кейнсіанську теорію зайнятості та інституціональну теорію. Теоретичним підґрунтям формування регулюючої системи є також певні положення класичної теорії економіки пропозиції щодо необхідності розвитку сукупної пропозиції; теорії суспільного вибору стосовно вдосконалення взаємодії уповноважених державних інститутів з профспілками і організаціями роботодавців, розвитку соціального діалогу на ринку праці.

2. Сучасна практика і наукові дослідження переконливо доводять, що ефективність функціонування ринку праці значним чином визначається досконалістю системи його регулювання. Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці та законодавством України, стратегічною метою державної політики зайнятості, активної соціально-економічної політики держави є сприяння досягненню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

Продуктивна зайнятість – це така форма організації зайнятого населення, – рівень, обсяги, структура та інші параметри якої ведуть до неухильного зростання продуктивності праці, піднесення добробуту і життєвого рівня населення та прискорення соціально-економічного розвитку суспільства на основі високої мотивації до праці, трудозбереження та виробництва висококонкурентної продукції, що забезпечена платоспроможним попитом.

Під повною зайнятістю мається на увазі її сучасне розуміння – рівень зайнятості при природному рівні безробіття, а не суцільна зайнятість, за якої усе працездатне населення зайнято працею. Повну зайнятість також можна розглядати не лише з макроекономічної позиції, а й погляду окремої людини, коли вона працює встановлену законодавством кількість годин на тиждень, тижнів за рік тощо.

Вільно обрана зайнятість розуміється в тому сенсі, що людина має сама обирати: працювати їй чи ні, професію (спеціальність), де і скільки працювати. Використання примусової праці забороняється.

3. У сучасних умовах зміст категорії «регулювання зайнятості» перш за все передбачає створення умов для здійснення процесів, які виникають на

основі його саморегуляції. Водночас регулювання має виконувати функцію противаги дії спонтанних ринкових сил, та їх стримування при одночасному збереженні механізмів внутрішньої саморегуляції, ураховуючи переваги механізму саморегуляції, але не підміняти ринкові стимули і не руйнувати їх. Категорія «регулювання зайнятості» є науково обґрунтованим процесом цілеспрямованого впливу органів державної влади, організацій роботодавців і профспілок, органів соціального діалогу, громадськості на зміст соціально-економічних відносин і процеси, що відбуваються у сфері зайнятості населення, здебільшого опосередкованими засобами економічного та інституціонального характеру.

4. Ефективність державного регулювання ринку праці та сфери зайнятості багато в чому визначається забезпеченням системного підходу до напрямів, засобів, механізмів та інструментів державного впливу на суб'єктів відповідних економічних відносин, їх збалансованості та взаємозв'язку між собою. Система регулювання ринку праці охоплює економічну та інституціональну підсистеми. Складовими елементами економічної підсистеми є чинники, що спрямовані на створення нових робочих місць, збереження і модернізацію існуючого основного капіталу, що забезпечує прогресивні зрушення в обсягах і структурі зайнятості. Інституціональна підсистема регулювання ринку праці має забезпечити, по-перше, необхідну спрямованість і координацію застосування економічних методів регулювання; по-друге, своїми специфічними засобами прискорення працевлаштування громадян, сприяючи їм в доборі підходящої роботи за наявними робочими місцями, підвищуючи конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці шляхом удосконалення професійної освіти та професійного навчання, формування і посилення мотивації населення до праці, розвитку трудового посередництва тощо.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Проаналізуйте причини, які обумовлюють необхідність державного (суспільного) втручання у ринок праці та сферу зайнятості.

2. У чому полягає небезпека для ринку праці повної підміни державними регуляторами ринкового механізму взагалі? Наведіть негативні приклади повного одержавлення сфери зайнятості.

3. Що є головною ознакою системи регулювання сфери зайнятості?

4. Охарактеризуйте зміст понять «повна, продуктивна і вільно обрана зайнятість». У яких міжнародних документах і нормативно-правових актах України міститься вимога щодо досягнення такої зайнятості?

5. У чому полягає відмінність у змісті економічних категорій «управління» і «регулювання» відносно ринку праці та зайнятості населення?

6. Проаналізуйте об'єкт регулювання сфери зайнятості.

7. Охарактеризуйте об'єкт регулювання сфери зайнятості.

8. Розкрийте структуру системи регулювання ринку праці та сфери зайнятості, її основні складники (елементи).

9. Охарактеризуйте функції та завдання економічної та інституціональної підсистем регулювання ринку праці та сфери зайнятості.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Баластрик Л.О. Макроекономіка: Підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 4-е вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 743 с. (тема 4).

2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 252 с. (підрозділи 2.1; 2.3; 2.4).

3. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. М.: Республика, 1992. Т. 1. 399 с. (главы 9, 10, 11, 12).

4. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. К.: Альтерпрес, 2011. 397 с. (підрозділи 1.4; 1.5).

5. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. К.: КНЕУ, 1999. 288 с. (розділ 5).

3.2. МАКРОЕКОНОМІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ В КОНТЕКСТІ КЕЙНСІАНСЬКОЇ ТЕОРІЇ

3.2.1. Обсяги сукупної пропозиції та сукупного попиту як основні чинники економічної підсистеми регулювання зайнятості.
3.2.2. Сукупна пропозиція: зміст точок зору представників провідних економічних шкіл.
3.2.3. Сукупний попит: характер та основні складники.
3.2.4. Зміни в сукупному попиті як провідний чинник впливу на обсяг зайнятості: кейнсіанська точка зору.

3.2.1. Обсяги сукупної пропозиції та сукупного попиту як основні чинники економічної підсистеми регулювання зайнятості

Як зазначалося нами в підрозділі 2.3, економічні теорії, в яких механізм функціонування (саморегуляції) ринку праці розкривається, спираючись тільки на коливання заробітної плати, завдяки яким, нібито, досягається рівновага попиту і пропозиції робочої сили, і повна зайнятість (за відсутності вимушеного безробіття), не віддзеркалюють повною мірою реальні закономірності. Зокрема, англійський економіст Дж. М. Кейнс розглядав функціонування ринку праці не ізольовано, а в тісному зв'язку з процесами, що відбуваються на інших ринках. Його новаторство полягає в тому, що за словами П. Семюелсона і В. Нордгауза, він «вийшов за межі чудової, однак неспроможної теорії»[1] (мається на увазі неокласична теорія), і визнав у певному сенсі вторинну роль ринку праці, оскільки його стан визначається станом речей на інших ринках, зокрема інвестиційному і грошовому. Саме цей підхід перетворив кейнсіанську теорію в одну із найвпливовіших для розуміння механізму функціонування ринку праці та формування зайнятості населення.

У подальшому багато хто із дослідників, зокрема Н.Г. Менк'ю, слушно підкреслювали, що «основна відмінність ринку праці від більшості інших ринків полягає в характері попиту: попит на працю є похідним попитом», оскільки праця є «ресурсом для виробництва інших товарів», цей попит визначається «рішенням про обсяг виробництва третього товару, який

[1] Семюелсон П.А. Макроекономіка : пер. з англ. К.: Основи, 1995. С. 336.

планується поставити на певний ринок»[1]. У майбутньому ці положення були розвинені й конкретизовані багатьма іншими економістами.

У підрозділі 2.2 нами визначено, що неокласична концепція механізму функціонування і саморегуляції ринку праці, яка полягає в реагуванні попиту і пропозиції робочої сили на зміну її ціни та формування обсягу зайнятості на підставі досягнення їх рівноважного стану, не відповідає реаліям. Розуміння серйозних вад і водночас переваг неокласичної економічної теорії підштовхнуло певних економістів до спроб об’єднати її основні положення з кейнсіанською теорією. Активну участь у цій трансформації економічних теорій брали П. Самуельсон, Дж. Хікс, Е. Хансен та ін.

Довідкова інформація. *Оскільки в кейнсіанській теорії йдеться про взаємодію, взаємовплив фінансових, товарних ринків і ринку праці, їх гарною ілюстрацією, на думку певного кола вчених, є модель Хікса-Хансена, що зображена на рисунку 3-2, де вісь абсцис – національний дохід, вісь ординат – відсоткова ставка*[2].

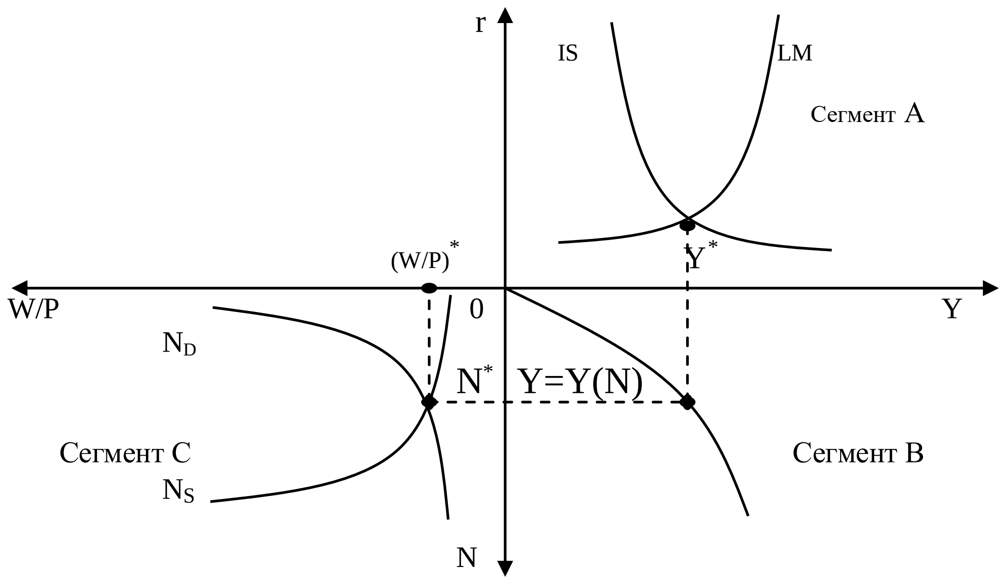


Рис. 3-2. **Модель Хікса-Хансена щодо взаємодії фінансових, товарних ринків і ринку праці**

У сегменті А схеми віддзеркалена рівновага на грошовому і товарному ринках. Інвестиції є функцією відсотку: I=I (r). Чим нижче відсоткова ставка, тім при інших

[1] Менк’ю Н.Г. Принципи економікс. С. 255.

[2] История экономических учений: (современный этап) : учебник для студ. экон. спец. / А. Г. Худокормов [и др.] ; под ред. А. Г. Худокормова. М.: ИНФРА-М, 1999. С. 52.

рівних умовах вигідніше робити додаткові інвестиції, і навпаки. Умовою рівноваги на товарному ринку є рівність інвестицій (I) і заощаджень (S): I=S, останні визначаються рівнем національного доходу: S =S (Y). Чім вище рівень доходу, тім більше обсяг заощаджень. Отже, отримаємо функцію IS[I (r) = S (Y)], на графіку – спадну криву IS.

На грошовому ринку рівновага наступає, коли попит на гроші (L) співпадає з їх пропозицією (M). Сукупний попит на гроші, обумовлений трансакційними і спекулятивними мотивами, прямо залежить від рівня національного доходу і обернено від ставки відсотку: L=L (Y, r). Прирівнявши L до M, можна отримати функцію LM [L (Y, r) = M], у графічному зображенні вона є висхідною кривою LM.

Сегмент В схеми віддзеркалює виробничу функцію Y = Y (N), що дозволяє у рамках урізаної моделі Кейнса встановити залежність рівня зайнятості від рівня національного доходу. Сегмент С представляє собою модель ринку праці, де N – рівень зайнятості, W – ставка номінальної зарплати, P – рівень інфляції (отже, W/P – ставка реальної зарплати), Nd і Ns – відповідно попит і пропозиція робочої сили.

Причинні зв'язки відповідно до кейнсіанської теорії спрямовані від сегменту A, через сегмент B до сегменту C. Рівновага, що настає в результаті взаємодії товарного і грошового ринків, визначає рівень національного доходу (Y). Він, своєю чергою, дозволяє за допомогою виробничої функції визначити попит на робочу силу (N_d), який у підсумку і формує рівновагу на ринку праці.

У результаті формального об'єднання кейнсіанства з неокласицизмом, в економічній науці була сформована нова гілка – концепція кейнсіансько-неокласичного синтезу, яка в певних аспектах досить ефективно пояснює процеси та явища у реальній господарській практиці, хоча й відрізняється значною суперечливістю. Вагомі підстави на підтвердження цієї суперечливості дає аналіз наведеної вище тримірної моделі Хікса-Хансена. Хоча в ній надано бачення механізму функціонування ринку праці набагато досконаліше, ніж у неокласичній теорії, але й вона має серйозні вади. Її перевагою є те, що в ній ринок праці розглядається не ізольовано, а в тісному зв'язку з грошовим та інвестиційними ринками, виробництвом. Однак, як ми з'ясували в попередніх розділах, ринок праці функціонує під впливом не лише економічних чинників, а й інституціонального середовища. На таких саме засадах формується і сфера зайнятості, що не враховується в зазначеній моделі. До того ж, навіть економічних чинників, що впливають на ринок праці і сферу зайнятості, велика множина, а не лише інвестицій, відсоткової ставки за кредитами, попиту-пропозиції грошей, розміру зарплати, інфляції та заощаджень (які, безперечно, дуже важливі), що враховані у зазначеній моделі. Наприклад, не врахованими залишилися зовнішньоекономічні процеси, оподаткування та міграційні процеси. Тому

тільки комплексними скоординованими заходами впливу на множину економічних й інституціональних чинників, які діють не тільки в середині ринку праці, а й зовні, визначаючи економічне середовище, в якому функціонує сфера зайнятості, можна досягти оптимізації зайнятості.

Оскільки прихильники кейнсіанської теорії пов'язують обсяг і структуру зайнятості населення перш за все з сукупним попитом і сукупною пропозицією, розглянемо ці чинники формування зайнятості.

Сукупна пропозиція – це модель, що відображається у вигляді висхідної лінії у системі координат «ціни (*P*) – обсяги виробництва (*Q*) – кількість зайнятого населення (*E*)» (див.: рис. 3-3). Ця модель показує рівень реального обсягу національного виробництва, що вироблятиметься за кожним можливим рівнем цін. Оскільки на невеликих проміжках часу, коли техніка і технології не встигають змінюватися, обсяги виробництва прямо пропорційні кількості зайнятого населення, то на графіку ця лінія також віддзеркалює кількість населення, залученого у процес виробництва товарів і послуг. Отже, на осі абсцис можна відкладати поряд із реальними обсягами національного виробництва (*Q*), також кількість зайнятого населення і обсяги використання (завантаженості) наявних виробничих потужностей (верстатів, автоматичних ліній, приміщень виробничого призначення, машин, механізмів), тобто обсяги зайнятості (*E*).

У даному контексті *під рівнем цін* розуміється не ціна окремого товару (як на індивідуальних ринках), а об'єднання всіх цін на товари і послуги в єдину сукупну ціну – середньозважену величину цін. Природно, в реальному житті визначити таку ціну майже неможливо, це – абстрактна величина, яка важлива для розуміння процесів у економіці.

Під реальним обсягом національного виробництва мається на увазі *сумарна вартість* товарів і послуг, що вироблятиметься *всіма* фірмами і підприємствами, і пропонуватиметься ними для продажу. Висхідна лінія сукупної пропозиції ілюструє зміну обсягу сукупної пропозиції залежно від рівня цін – рух якоїсь умовної точки по кривій сукупного попиту *AD* (сама крива при цьому залишається стабільною).

У сучасній науці під *сукупним попитом* розуміють загальний обсяг товарів і послуг (реальний обсяг національного виробництва) у грошовому виразі, які населення, фірми, держава і зарубіжні покупці готові придбати

залежно від рівня цін[1]. За інших рівних умов реальний обсяг національного виробництва, що придбають перелічені споживачі, має зворотну (негативну) залежність від рівня цін: чим *вищий рівень цін, тим меншу частину реального обсягу національного виробництва хотітимуть придбати перелічені покупці, і навпаки.* У графічному зображенні (рис. 3-3) сукупний попит являє собою спадну криву *AD* у тій самій системі координат, що й графік сукупної пропозиції: рівні цін – реальний обсяг національного виробництва (кількість зайнятого населення).

Якщо уявити собі якусь точку, то в цьому випадку вона нібито рухається по кривій сукупного попиту *AD* (сама крива при цьому залишається стабільною). На рисунку 3-3 зведено разом криві сукупного попиту *AD* і сукупної пропозиції *AS*, символ Q_e означає рівноважний реальний обсяг національного виробництва, P_e – рівноважну ціну, E_e – рівноважний обсяг зайнятості. Криву сукупної пропозиції *AS* у цьому разі зобразимо абстрактно, а в параграфі 3.2.2 проаналізуємо аргументи та обґрунтуємо її характер.

Щоб краще уявити, як формуються рівноважні реальні обсяги виробництва, зайнятості і рівень цін, припустимо, що первинний рівень цін вимірюється величиною P_1 і він є дуже низьким.

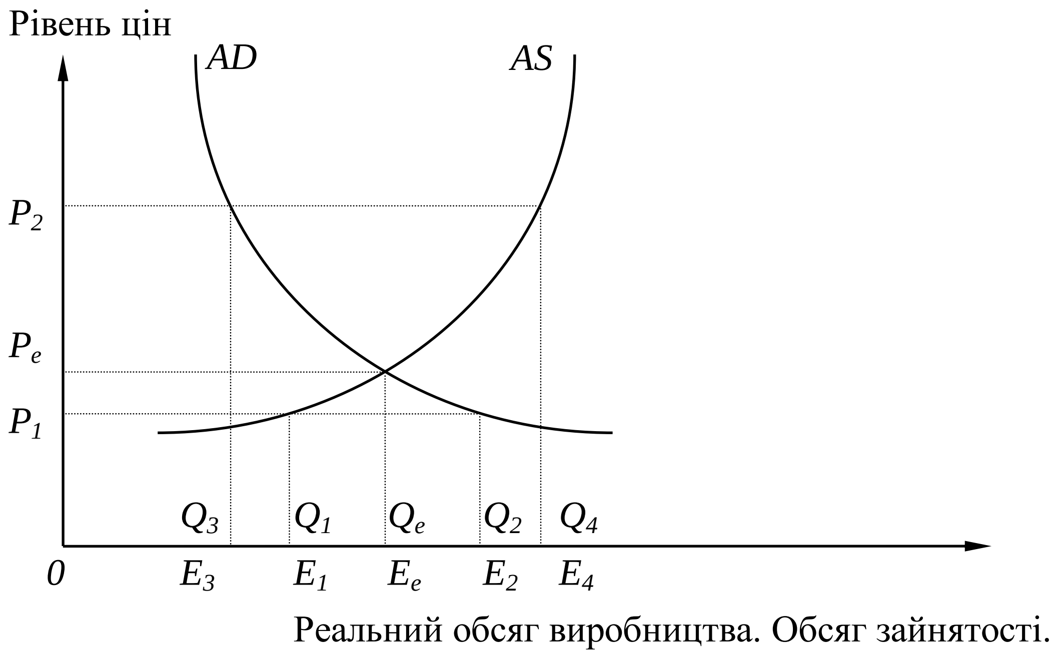


Рис. 3-3. **Спрощена модель взаємодії сукупної пропозиції і сукупного попиту**

---

[1] Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. М.: Республика, 1992. Т. 1. С. 176-182.

Який обсяг реального виробленого продукту будуть готові придбати домогосподарства, фірми, держава, а також зарубіжні споживачі за цього доволі низького рівня цін? Відповідь: при рівні цін P_1 всі вони будуть готові пред'явити попит, або по-іншому, готові закупити дуже значний обсяг виробленого національного продукту Q_2. Проте підприємці за даного, невигідного для них, рівня цін готові забезпечити сукупну пропозицію лише в обсязі Q_1. Як бачимо, у цьому випадку величина сукупного попиту перевищує величину сукупної пропозиції на Q_1–Q_2. Нестача національного продукту, на який є попит, викличе конкуренцію серед покупців, що дасть можливість виробникам підвищити ціни до P_e. Нові, більш високі ціни, звичайно, будуть гарним стимулом для виробників і стимулюватимуть їх до збільшення обсягу національного виробництва (сукупної пропозиції) до Q_e, що потребуватиме збільшення кількості зайнятих працівників E_e.

Якщо рівень цін зросте до P_2, то ми побачимо зворотну ситуацію. За такого високого рівня цін сукупний попит Q_3 буде меншим за сукупну пропозицію Q_4 на величину Q_3–Q_4. У цій ситуації загостриться конкуренція вже серед виробників. Вона призведе до зниження рівня цін до P_e. Падіння рівня цін стане стимулом, який змусить підприємців зменшити обсяг виробництва (сукупної пропозиції) до Q_e, скоротивши обсяг зайнятості до E_e.

Таким чином, існує єдина рівноважна точка – перетинання кривих сукупного попиту і сукупної пропозиції, що визначає рівноважний рівень цін, рівноважний реальний обсяг національного виробництва і рівноважний обсяг зайнятості. Але зазначене справедливо для ситуації, коли інші умови (чинники, що впливають на ринок), крім цін, не змінюються.

3.2.2. Сукупна пропозиція: зміст точок зору представників провідних економічних шкіл

У кейнсіанській концепції сукупної пропозиції вводиться поняття потенційного обсягу національного виробництва за повної зайнятості. Це – обсяг виробництва, за якого економіка цілком завантажена і немає потужностей, що простоюють. Робоча сила також цілком залучена у виробництво, а безробіття не перевищує *природного рівня.* За повної

зайнятості досягається *максимально можливий* для цього рівня розвитку техніки, технології і робочої сили обсяг національного виробництва. Вочевидь, їх трактування повної зайнятості цілковито збігається з неокласичним уявленням.

Однак сукупну пропозицію до цієї точки – точки досягнення повної зайнятості (Q_f) Дж. Кейнс представляє у вигляді горизонтальної лінії *AS* (рис. 3-4).

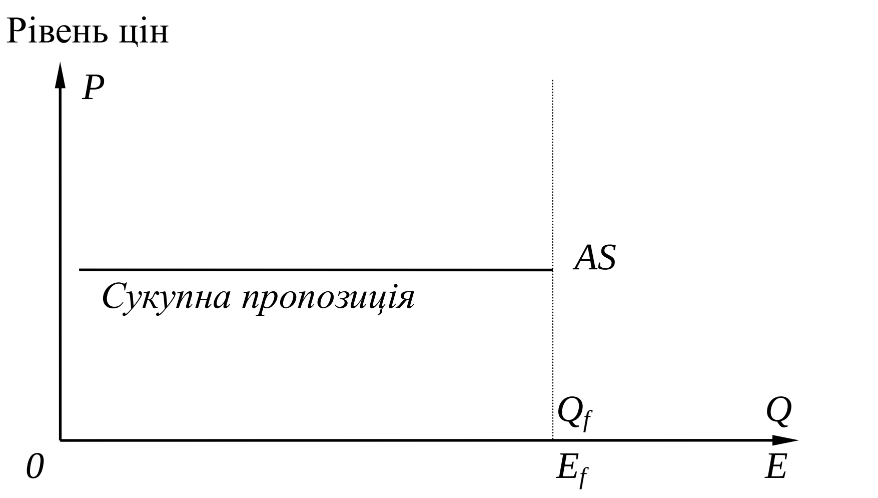


Рис. 3-4. **Кейнсіанська точка зору на характер сукупної пропозиції**

На думку прихильників кейнсіанської теорії, оскільки ціни на продукцію і заробітна плата, принаймні в короткотерміновому періоді, зазвичай не знижуються через ефект храповика[1], то до настання повної зайнятості Q_f зміна реального обсягу національного виробництва не супроводжується зміною рівня цін. Це можна уявити як рух умовної точки по лінії *AS* зліва направо.

Чому це відбувається? Насамперед через те, що в такому разі ілюструється ситуація, коли в економіці не використовується велика кількість обладнання, верстатів, устаткування і робочої сили, тобто економіка перебуває у стані кризи або стагнації. У цій ситуації підприємці розуміють, що потужності, які простоюють, якщо їх пустити в хід, все одне принесуть вигоду від продажу вироблених з їхньою допомогою товарів і

[1] Ефект храповика означає, що ціни на товари, послуги і зарплата можуть підвищуватися, але не схильні до зниження.

послуг за старих цін – без підвищення цін на дану продукцію. Для того щоб найняти на роботу безробітну людину (за високого рівня безробіття), також не потрібно пропонувати їй зарплату, вищу за ту, що вже склалася на цей вид праці. Не зростуть зарплата, ціна інших ресурсів, зокрема основних засобів, не з'являться об'єктивні підстави для підвищення загальних цін. От чому лінія *AS* паралельна осі абсцис.

На думку прихильників кейнсіанства, як тільки економіка досягне стану повної зайнятості (E_f), коли у виробництво будуть залучені всі наявні матеріальні і трудові ресурси (безробіття впаде до свого природного рівня), лінія сукупної пропозиції займе вертикальне положення. На цьому відрізку підвищення цін і зарплати не відіб'ється на зростанні обсягу національного виробництва і зайнятості, оскільки економіка працює вже з використанням усіх капітальних і людських ресурсів.

Треба зазначити, що і сьогодні серед економістів не існує єдиної точки зору на природу і форму лінії сукупної пропозиції. Прихильники неокласичної теорії, низки інших наукових шкіл дотримуються певним чином протилежного погляду на характер сукупної пропозиції.

Довідкова інформація. *Як нами встановлено в розділі 2, відповідно до неокласичної макроекономічної теорії, завдяки внутрішнім силам, властивим ринковій економіці, повна зайнятість досягається «автоматично» і є абсолютно неминучою, тобто економіка завжди перебуває у стані повної зайнятості. Тому сукупна пропозиція на короткотермінових проміжках часу на графіку являє собою вертикальну лінію (рис. 3-5), звідси – зміна рівня цін не впливає на зміну обсягу виробництва і зайнятості.*



Рис. 3-5. **Сукупна пропозиція: точка зору економістів-класиків**

Якщо погодитися з неокласиками, у разі досягнення повної зайнятості всіх ресурсів, включно з робочою силою, будь-які заходи, навіть підвищення цін, не спроможні залучити у виробництво нових працівників або нові потужності – вони вже всі задіяні. Наприклад, зменшення рівня цін із P_1 до P_2 ніяк не відіб'ється на зміні реального обсягу національного виробництва і рівні зайнятості, тобто ці показники не змінюються за умови зміни рівня цін і не залежать від них.

Проте чимало сучасних учених на підставі синтезу концепцій неокласиків і кейнсіанців вважають, що крива сукупної пропозиції складається з трьох відрізків: горизонтального (кейнсіанського), висхідного (проміжного) і вертикального (класичного), як це зображено на рис. 3-6. Важко не погодитися з цією точкою зору, адже по суті, до кейнсіанського і неокласичного бачення кривої сукупної пропозиції лише додано *проміжний (висхідний) відрізок*, оскільки стан повної зайнятості не настає миттєво. Але зазначимо, цей характер кривої сукупної пропозиції, де кожний сегмент віддзеркалює ту або іншу ситуацію в економіці, відбиває зміну витрат на одиницю продукції у разі зміни обсягу національного виробництва[1].

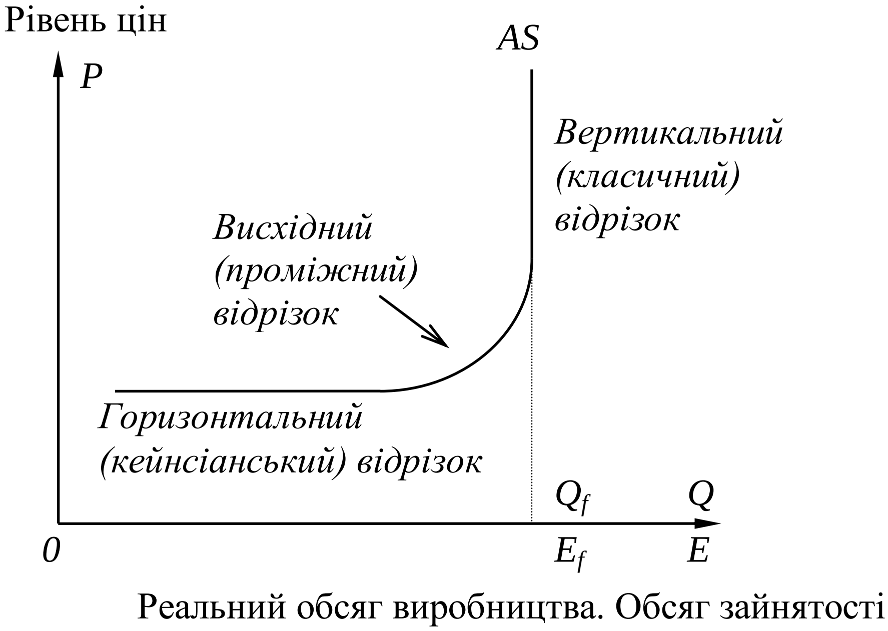


Рис. 3-6. **Трисегментна крива сукупної пропозиції (спрощений варіант)**

Отже, трисегментна крива сукупної пропозиції характеризує різні ситуації в економіці. *Горизонтальний (кейнсіанський) відрізок* кривої

1 Розраховуються діленням вартості всіх витрат (використаних ресурсів) на обсяг продукції, випущеної зі застосуванням цих ресурсів.

означає, що реальний обсяг національного виробництва набагато менший, ніж його потенційний обсяг (Q_f). Ця ситуація характерна для стану спаду економіки або навіть кризи. *Вертикальний відрізок* показує, що економіка досягла повної зайнятості E_f і працює на межі своїх можливостей (за природного рівня безробіття). Його називають *класичним*. Між горизонтальним і вертикальним сегментами розташовується *проміжна ділянка,* що має *висхідний* характер. Її характер пояснюється, *по-перше,* тим, що оскільки вся економіка складається з безлічі виробництв і ринків, то повна зайнятість не наступає одночасно на всіх із них. Десь виробничі потужності будуть завантажені повністю (наприклад, у нафтопереробній промисловості), а десь відчуватиметься їх недовикористання (наприклад, у деревообробній промисловості). Фірми перших галузей переманюватимуть працівників з інших шляхом підвищення зарплати, що спричинить загальне зростання цін. Крім того, в умовах зростання зайнятості (зниження безробіття) профспілки одержать реальну можливість домогтися підвищення загального рівня зарплати. Зростання зарплати своєю чергою спричинятиме зростання витрат на одиницю продукції. *По-друге*, чим ближче економіка розташовується до точки E_f (повної зайнятості), тим більше фірми найматимуть малокваліфікованих працівників з низькою продуктивністю праці і залишатимуть у виробництві застаріле, малопродуктивне устаткування, що збільшить витрати на одиницю продукції. Щоб забезпечити прибуток, фірмам у цій ситуації нічого іншого не залишається, як встановити більш високі ціни на товари і послуги. От чому на проміжному відрізку сукупної пропозиції збільшення реального обсягу виробництва супроводжується *поступовим* підвищенням рівня цін на кінцеві товари і послуги.

Але рисунок 3-6 зображує криву, яка має спрощений, ідеалізований характер. На думку значної частини економістів, кейнсіанський її відрізок не зовсім горизонтальний, а класичний – не зовсім вертикальний. Для їхньої характеристики краще підходить визначення «майже»; тобто кейнсіанський відрізок є *майже горизонтальним,* а класичний – *майже вертикальним* (рис. 3-7).

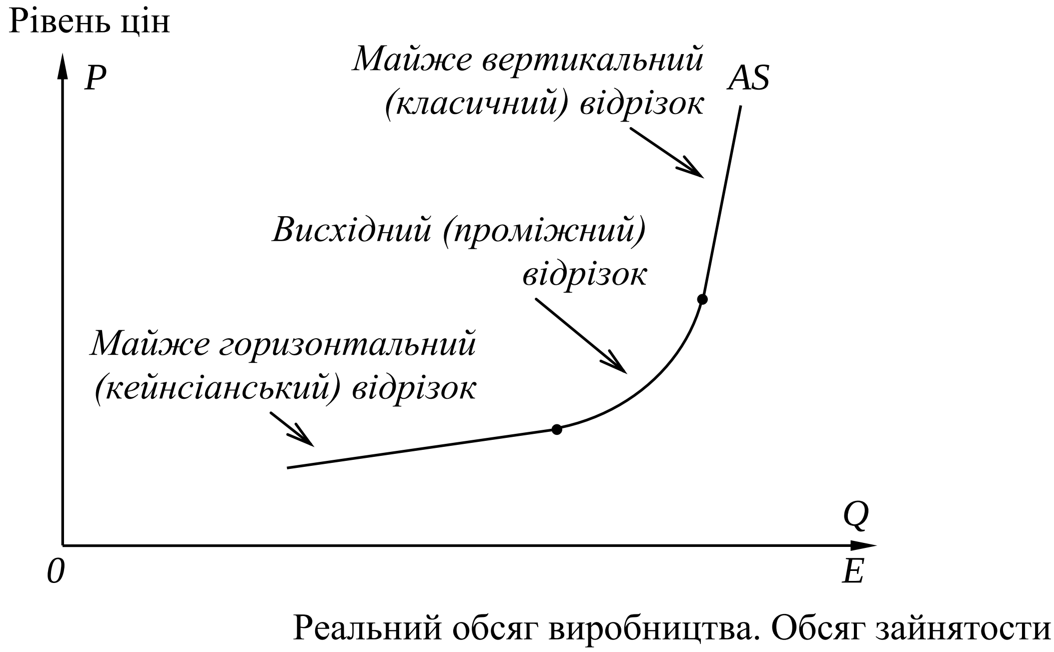


Рис. 3-7. **Крива сукупної пропозиції (більш реалістичний варіант)**

Пояснення невеликого кута підняття зліва направо *кейнсіанського* сегменту сукупної пропозиції і незначне відхилення зліва направо *класичного* сегменту приблизно таке ж, яке використовувалося вище при аргументації характеру висхідного (проміжного) відрізка кривої сукупної пропозиції.

Таким чином, на думку багатьох сучасних учених-економістів, крива сукупної пропозиції, що встановлює залежність між рівнем цін і реальним обсягом національного виробництва і зайнятості, *за інших рівних умов,* складається з трьох сегментів: *кейнсіанського – майже горизонтального, проміжного – висхідного і класичного – майже вертикального.*

Пояснюючи характер сукупної пропозиції, ми приймали за умову незмінність усіх інших параметрів, крім рівня цін. А що відбудеться у разі порушення цієї умови?

У випадках, коли одна або декілька умов, не пов'язаних із рівнем цін на товари і послуги, зміняться (наприклад, у результаті відкриття нових підприємств), за того самого рівня цін відбудеться *зміна в сукупній пропозиції* – переміщення відповідної кривої в той, чи іншій бік. Рисунок 3-8 зображує зміну в сукупній пропозиції в результаті дії нецінових факторів, що виражається в переміщенні кривої *AS* ліворуч або праворуч.

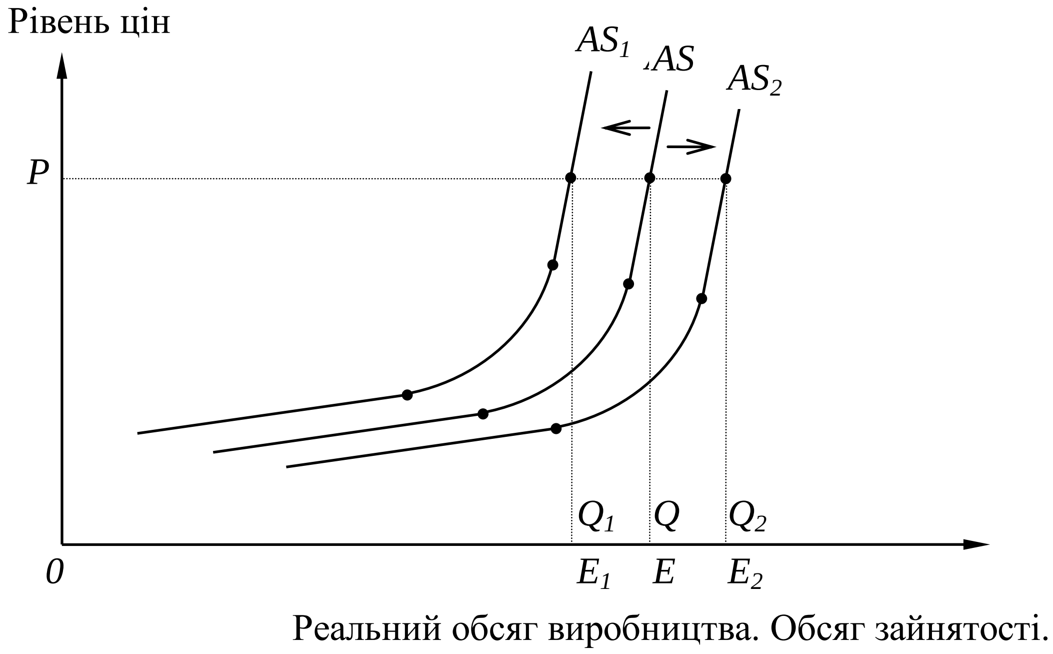


Рис. 3-8. **Переміщення кривої сукупної пропозиції під впливом нецінових чинників**

Наприклад, якщо при рівні цін *P* обсяг виробництва спочатку буде характеризуватися *Q*, зайнятість – *E*, то у разі зсуву кривої сукупної пропозиції вліво до положення AS_1 (свідчення зменшення в сукупній пропозиції, наприклад, у результаті ліквідації якихось підприємств), він впаде до Q_1, рівень зайнятості знизиться до E_1. За умови, що при тому самому рівні цін у сукупній пропозиції відбудеться розширення (крива *AS* переміститься в положення AS_2), обсяг виробництва за незмінного рівня цін *P* збільшиться до Q_2, а зайнятість зросте до E_2.

3.2.3. Сукупний попит: характер та основні складники

Змістом державної політики у сфері зайнятості, на думку Дж. Кейнса, має бути забезпечення ефективного платоспроможного попиту, що визначається насамперед обсягами споживання та інвестування.

Як зазначалося в параграфі 3.2.1, під сукупним попитом розуміють загальний обсяг товарів і послуг (реальний обсяг національного виробництва) у грошовому виразі, які населення, фірми, держава і зарубіжні покупці готові придбати залежно від рівня цін. Отже, обсяг сукупного попиту AD є сумою обсягів споживчих витрат населення C, чистих

внутрішніх недержавних (приватних) інвестицій *Ig*, чистого експорту *Xn* та державних закупівель суспільних благ G, або:

$AD=C+Ig+Xn+G.$

Незважаючи на різні погляди, науковці майже одностайні стосовно того, що стан виробництва, зайнятість і ціни безпосередньо залежать від загальних (сукупних) витрат. Скорочення витрат зазначених вище покупців спричиняє проблеми з реалізацією готової продукції та, звичайно, негативно позначається на обсягах їх виробництва. Наслідками скорочення фізичних обсягів виробництва, за інших рівних умов, є зменшення зайнятості, отже, зростання безробіття.

Пояснюючи характер сукупної пропозиції в разі порушення умови незмінності всіх інших параметрів, крім рівня цін, ми з'ясували, що відповідна крива переміщується у нове положення. Те саме відноситься до зміни *в сукупному попиті*. Якщо одна або декілька умов, не пов'язаних із рівнем цін, зміняться (наприклад, відбудеться зниження ставок оподаткування, що збільшить реальні доходи населення), то за тих самих цін матиме місце переміщення кривої сукупного попиту (рис. 3-9).

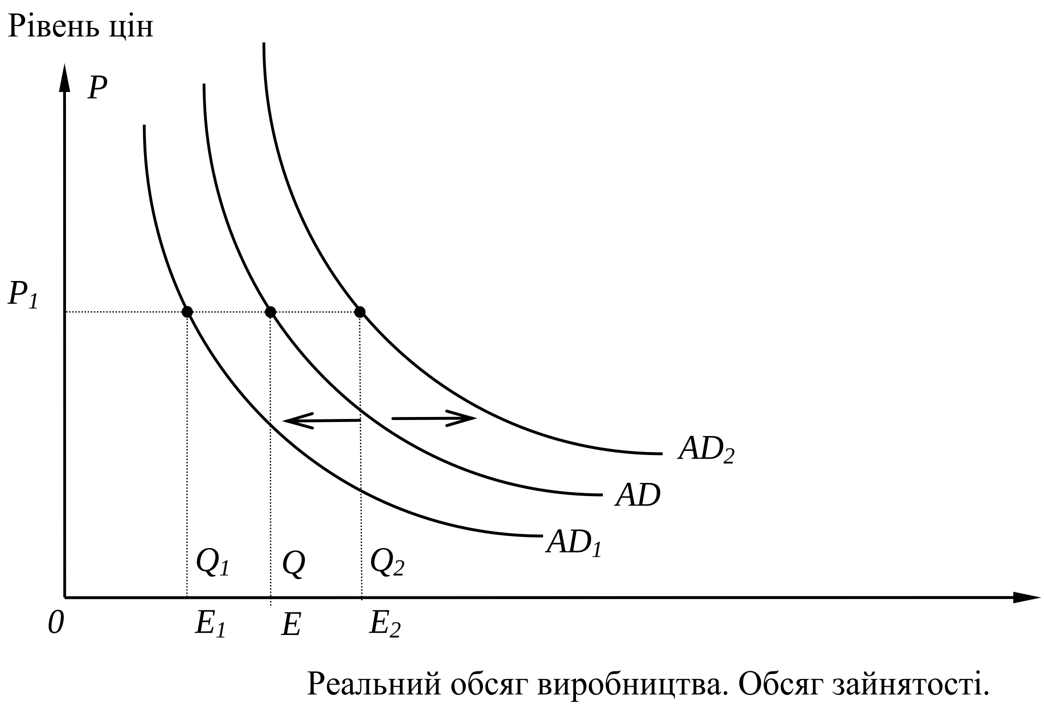


Рис. 3-9. **Переміщення кривої сукупного попиту під впливом нецінових факторів**

Переміщення кривої сукупного попиту *AD* вправо до положення AD_2 за того самого рівня цін P_1 ілюструє збільшення в сукупному попиті, що супроводжується розширенням реального обсягу національного виробництва, який готові купити всі споживачі, до Q_2 і підвищенням рівня зайнятості до E_2. Переміщення кривої вліво до положення AD_1 свідчить про те, що реальний обсяг національного виробництва, на який пред'являють попит всі споживачі, зменшиться до Q_1, рівень зайнятості впаде до E_1.

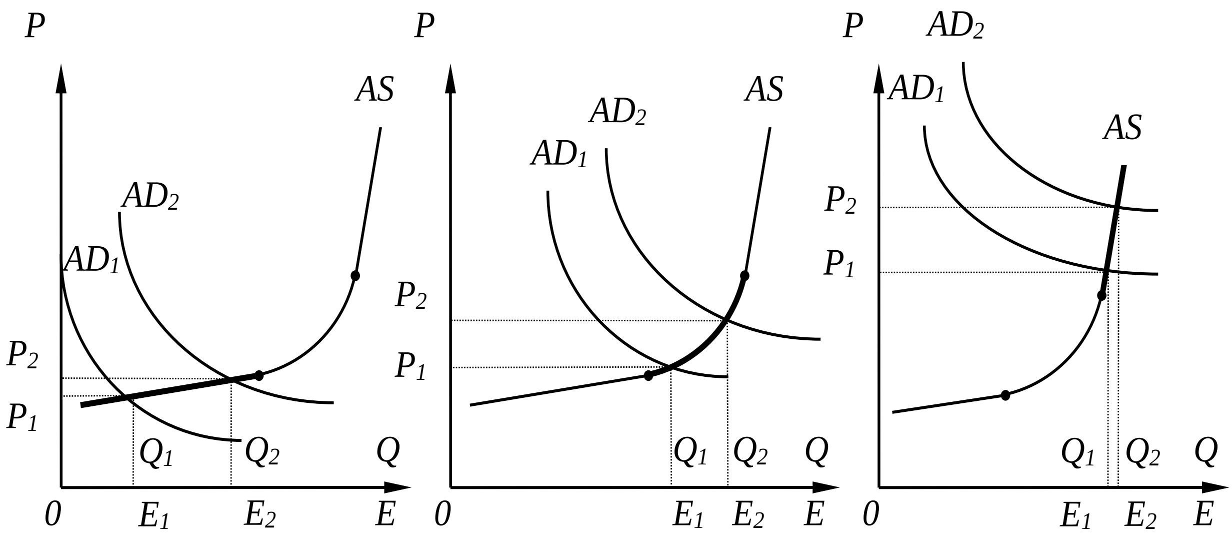
Тобто графічно зміну сукупної пропозиції або сукупного попиту умовно можна уявити як рух точки по відповідній кривій, а от зміна в сукупній пропозиції або в сукупному попиті віддзеркалюється як переміщення зазначених кривих. У першому випадку відбувається зміна цін при незмінних інших параметрах, у другому, навпаки, змінюються одна або декілька умов за тих самих цін.

3.2.4. Зміни в сукупному попиті як провідний чинник впливу на обсяг зайнятості: кейнсіанська точка зору

У попередньому параграфі зазначалося, що відповідно до пануючих в економічній теорії поглядів, обсяг зайнятості є результатом взаємодії сукупної пропозиції і сукупного попиту, визначається їхнім співвідношенням і характером. Під час взаємодії сукупного попиту і сукупної пропозиції настає ситуація, коли за певним рівнем цін їхні обсяги досягають рівного значення (на графіку ці криві перетинаються). Це свідчить про те, що ринок праці досягає рівноважного стану. Цей стан не означає повної зайнятості всіх ресурсів, він просто характеризує рівень зайнятості за даним рівнем цін і за визначеним характером сукупного попиту й сукупної пропозиції.

Але, як зазначалося вище, крива сукупної пропозиції складається із трьох ділянок (сегментів). Звідси випливає, що крива сукупного попиту може перетнути криву сукупної пропозиції на одному з них – кейнсіанському (майже горизонтальному), проміжному (висхідному) або класичному (майже вертикальному), що зображено на рисунку 3-10. На цьому рисунку сукупну пропозицію відбиває крива *AS*, початковий

сукупний попит – крива AD_1, у первинному стані рівновага досягається за рівня цін P_1 і зайнятості E_1.



а) Економіка перебуває на кейнсіанському сегменті

б) Економіка перебуває на висхідному (проміжному) сегменті

в) Економіка перебуває на класичному сегменті

Рис. 3-10. **Рівень зайнятості як результат зміни сукупного попиту**

Якщо під впливом нецінових факторів збільшення в сукупному попиті відбувається в ситуації економічного спаду або кризи, коли не використовується велика кількість виробничих потужностей і робочої сили (рис. 3-11а), – крива AD_1 перетинається з AS на кейнсіанському відрізку, а потім вона зміщується до AD_2, то збільшення в сукупному попиті спричинить незначне підвищення цін – з P_1 до P_2, але дасть вагомий приріст реального обсягу виробництва (з Q_1 до Q_2) і зайнятості (з E_1 до E_2).

Коли збільшення в сукупному попиті відбудеться у фазі економічного піднесення (відповідна крива перетинає проміжний відрізок кривої сукупної пропозиції) (рис. 3-11б), розширення в сукупному попиті від AD_1 до AD_2 приведе до помітного збільшення реального обсягу національного виробництва (до Q_2) і не менш помітного підвищення рівня зайнятості (до E_2), хоча обидва ці показники збільшаться в меншій пропорції, ніж у попередньому випадку. Одночасно відбудеться помітне зростання цін (до P_2).

Якщо економіка перебуває на вершині своїх можливостей (класичний відрізок кривої сукупної пропозиції), виробничі потужності і робоча сила

використовуються майже цілком. У цій ситуації збільшення в сукупному попиті, наприклад від AD_1 до AD_2 (рис. 3-11в), спричинить значне зростання рівня цін (від P_1 до P_2) і майже не позначиться на підвищенні рівня зайнятості, який зросте на незначну величину – з E_1 до E_2. Пояснюється це насамперед тим, що економіка вже працює на межі своїх можливостей і не може відповісти пропорційним збільшенням сукупної пропозиції на зростання сукупного попиту через різке збільшення витрат на залучення у виробництво додаткових низькопродуктивних ресурсів. Тому в підсумку в цій ситуації ми побачимо насамперед високі темпи інфляції без примітного покращення економічної ситуації та стану сфери зайнятості.

Отже, залежно від економічної ситуації, збільшення в сукупному попиті матиме різні наслідки: від збільшення обсягу зайнятості за мінімального зростання цін до величезного рівня інфляції за мінімального зростання обсягу зайнятості. Таким чином, збільшення в сукупному попиті не завжди доцільно. Більше того, в окремих ситуаціях його, навпаки, слід утримувати. Зазначений підхід багато в чому пояснює різні наслідки в економці на однакові дії державної влади, спрямовані на збільшення в сукупному попиті, а також ставлення до кейнсіанської теорії, центральною ідеєю якої є політика стимулювання сукупного попиту.

Довідкова інформація. *Кейнсіанство як економічна доктрина і політична практика панувала в західних країнах тільки до 1970-х рр., після чого настало розчарування в концепції державного втручання в економіку. Можна уявити, що в цей період витрати, стимулюючи сукупний попит, зростали швидше за темпи росту виробництва, також великих масштабів набув перерозподіл національного доходу через бюджет за допомогою податків. У результаті цих обставин темпи інфляції у 1970-х рр. значно зросли, інфляція переросла у стагфляцію*[1]*, а у 1973-1975, 1980-1982 рр. настали глибокі економічні спади. У підсумку, у 1970-1980-х рр. кейнсіанська теорія і заснована на ній макроекономічна політика були поставлені під сумнів. Саме негативні процеси в економіці та на ринку праці в цей період дали підстави вважати кейнсіанство «помилковим», стали підґрунтям для виникнення нової економічної концепції – монетаризму. Її інтелектуальний лідер М. Фрідмен хоч і трохи по-іншому, але по суті так само, як наведено вище, пояснював причини тріумфу кейнсіанства у 1930-1960-х рр. і падіння популярності у 1970-х рр. Він стверджував, що кейнсіанство було ефективним в умовах трансформації несталого депресивно-рівноважного господарства 1930-х рр. у динамічно-рівноважне 1960-х рр. Але після завершення процесу трансформації в умовах*

[1] Стагфляція – ситуація, за якої одночасно мають місце підвищення рівня безробіття та зростання цін (інфляція).

існування нової економічної системи, на його думку, використовувати старі кейнсіанські рецепти було принциповою помилкою.

Резюме

1. На відміну від прихильників неокласичної економічної теорії, в якій механізм функціонування (саморегуляції) ринку праці розкривається, спираючись на коливання заробітної плати, завдяки яким нібито досягається повна зайнятість, Дж. Кейнс визнав у певному сенсі вторинну роль ринку праці. На думку кейнсіанців, основна відмінність ринку праці від більшості інших ринків полягає в характері попиту, який є похідним і визначається не в середині ринку праці, а за його межами – рішенням про обсяг виробництва товарів і послуг, які планується поставити на інші товарні ринки. Прихильники кейнсіанської теорії пов'язують обсяг і структуру зайнятості населення насамперед із сукупним попитом і сукупною пропозицією.

2. *Сукупна пропозиція* – це модель, що відображається у вигляді лінії у системі координат «ціни – обсяги виробництва (кількість зайнятого населення *E*)», яка показує рівень реального обсягу національного виробництва, що буде вироблений за кожним можливим рівнем цін. На думку багатьох сучасних учених-економістів, крива сукупної пропозиції, що встановлює залежність між рівнем цін і реальним обсягом національного виробництва і зайнятості, *за інших рівних умов,* складається з трьох сегментів: *кейнсіанського – майже горизонтального, проміжного – висхідного і класичного – майже вертикального.*

3. Під сукупним попитом розуміють загальний обсяг товарів і послуг (реальний обсяг національного виробництва) у грошовому виразі, які населення, фірми, держава і зарубіжні покупці готові придбати залежно від рівня цін. За інших рівних умов крива сукупного попиту являє собою спадну лінію в системі координат «ціни – реальний обсяг національного виробництва (кількість зайнятого населення)».

4. Під час взаємодії сукупної пропозиції і сукупного попиту в результаті зміни рівня цін встановиться рівновага, за якої кількість товару (у грошовому вимірі), яку запропонують на ринку виробники, зрівняється з його кількістю, на яку пред'являть попит покупці. Досягається рівновага. На графіку це – точка перетинання кривих сукупного попиту і сукупної

пропозиції, що визначає рівноважний рівень цін, рівноважний реальний обсяг національного виробництва *і рівноважний обсяг зайнятості*.

5. Коли порушується умова «за інших незмінних умов» при зміні *у сукупній пропозиції* в бік збільшення, відбувається зниження рівноважної ціни і зростання обсягу національного виробництва і зайнятості. У разі протилежних змін рівноважна ціна зростає, а сукупний обсяг виробництва і продаж зменшуються, зайнятість падає. Зміни в сукупному попиті й у сукупній пропозиції віддзеркалюються на графіку рухом відповідних кривих вверх вправо або вниз вліво.

6. Якщо криві сукупного попиту і сукупної пропозиції переміщуються під впливом нецінових факторів (при змінах у сукупному попиті та у сукупній пропозиції), то вони можуть перетнутися на одному із трьох сегментів сукупної пропозиції – кейнсіанському (майже горизонтальному), проміжному (висхідному) або класичному (майже вертикальному). У разі, коли ці криві перетинаються на кейнсіанському (майже горизонтальному) відрізку кривої сукупної пропозиції, збільшення у сукупному попиті спричинить незначне підвищення цін, але дасть вагомий приріст рівня зайнятості. Головна причина цього – задовольнити збільшений сукупний попит шляхом нарощування обсягів виробництва в цій ситуації можливо без значного підвищення цін, оскільки введення у виробництво потужностей, що простоюють, вигідне навіть за вже існуючих цін. Працівники теж не вимагатимуть підвищення зарплати в умовах високого безробіття.

7. Головна ідея сучасних прихильників кейнсіанських поглядів щодо регулювання зайнятості базується на тому, що в умовах спаду виробництва, значного безробіття можливо досягти зростання зайнятості через збільшення сукупного попиту (загальних витрат), що охоплює: особисті споживчі витрати населення; чисті внутрішні приватні інвестиції; чистий експорт; державні закупівлі суспільних благ.

Але, оскільки обсяг зайнятості визначається співвідношенням сукупної пропозиції і сукупного попиту, то в ситуації економічного пожвавлення і підйому з метою недопущення зростання темпів інфляції необхідно утримувати підвищення в сукупному попиті або стимулювати збільшення в сукупній пропозиції. Найкращий варіант для зростання обсягу зайнятості при забезпеченні стабільних цін досягається під час збільшення в сукупному попиті з одночасним підвищенням у сукупній пропозиції.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. У чому полягає основна відмінність ринку праці від більшості інших ринків, з точки зору формування попиту на його товар – робочу силу?

2. У чому полягає концепція кейнсіансько-неокласичного синтезу, з точки зору пояснення характеру сукупної пропозиції?

3. Охарактеризуйте економічну категорію «сукупний попит», його основні складники.

4. Як віддзеркалюється на обсягу зайнятості зміна в сукупному попиті?

5. Проаналізуйте наслідки збільшення в сукупному попиті у ситуаціях: а) значної недозавантаженості виробничих потужностей, робочої сили та інших ресурсів (на кейнсіанському відрізку сукупної пропозиції); б) повної (майже повної) завантаженості виробничих потужностей, робочої сили та інших ресурсів (на класичному відрізку сукупної пропозиції).

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С., Баластрик Л.О. Макроекономіка: Підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 4-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 743 с. (тема 4).

2. Економічна теорія: Політекономія: Підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 8-ме вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2012. 702 с. (глава 8).

3. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: в 2 т. – Т. 1. / пер. с англ. Е. С. Иванова [и др.]. М.: Республика, 1992. 399 с. (главы 1, 11).

4. Семюелсон П.А., Нордгауз В.Д. Макроекономіка: пер. з англ. К.: Основи, 1995. 544 с. (розділи 4, 5).

3.3. Інструментарій макроекономічного регулювання зайнятості

3.3.1. Інноваційно-інвестиційний базис продуктивних робочих місць.

3.3.2. Роль споживання у розвитку сфери зайнятості.

3.3.3. Зовнішньоекономічні чинники продуктивної зайнятості населення.

3.3.1. Інноваційно-інвестиційний базис продуктивних робочих місць

У попередньому підрозділі ми зазначали, що в сучасній економічній літературі визнано: обсяг сукупного попиту є сумою обсягів споживчих витрат населення, чистих внутрішніх недержавних (приватних) інвестицій, чистого експорту (різниці між експортом та імпортом у грошовому вимірі) та державних витрат на закупівлю суспільних благ[1].

Державний вплив на збільшення сукупних витрат є найважливішим засобом державного регулювання сфери зайнятості і всієї економіки, що довела господарська практика другої половини 1930-х-1960-х років. Безперечно, держава впливає на обсяги споживчих та інвестиційних витрат, чистого експорту і визначає витрати на придбання суспільних благ не лише з точки зору регулювання ринку праці. Кожна група цих складників сукупного попиту (сукупних витрат) має і цілком самостійне значення для економічного піднесення та соціального розвитку країни. Водночас вони є найважливішими чинниками розвитку сфери зайнятості. Згідно з думкою Дж. Кейнса, головним засобом державної політики зайнятості є забезпечення ефективного платоспроможного попиту, у складі якого першорядна роль належить споживанню та інвестиціям.

Для нашої країни набуває особливої актуальності кейнсіанське положення про інвестиції як базис сфери зайнятості, оскільки ступінь зносу основного капіталу давно перевищив критичний рівень і навіть за офіційною статистикою становить понад 60%[2], нанівець зведений процес його

---

[1] Зміст поняття «суспільне благо» детально розглядається в параграфі 3.3.4.

[2] У зв'язку з ухваленням Постанови Кабінету Міністрів України від 25.06.2014 р. № 200 «Про утворення акціонерного публічного товариства «Українська залізниця» у

оновлення: за нинішніх темпів для повного оновлення виробничого апарату потрібно 50 років. У результаті, у нас у країні переважають технології третього і четвертого технологічних укладів, характерних для середини і останньої чверті XX ст., хоча в передових країнах уже панують п'ятий і шостий уклади. Якщо не буде зроблений інвестиційний прорив і ситуація кардинально не зміниться, є реальний ризик відстати від найбільш розвинених країн на технологічно недосяжну для нас відстань.

Довідкова інформація. *Технологічний уклад (ТУ) характеризується єдиним технічним рівнем складових його виробництв, пов'язаних вертикальними та горизонтальними потоками якісно однорідних ресурсів, які спираються на загальні ресурси кваліфікаційної робочої сили, загальний науково-технічний потенціал і певні технології. Кожний технологічний уклад є самовідтворювальною цілісністю, унаслідок чого технічний розвиток економіки не може проходити інакше, ніж шляхом послідовної зміни ТУ.*

Характеристика технологічних укладів:

I технологічний уклад (кінець XVIII – перша чверть XIX ст.) – утворився під впливом промислової революції. Його головним чинником були ткацькі машини, а ядром – водяний двигун, виплавка чавуну, обробка заліза, будівництво каналів;

II (1830-1890 рр.) – паровий двигун, залізничне будівництво та транспорт, вугільна промисловість, чорна металургія;

III (1880-1940 рр.) – електротехнічне, важке машинобудування, виробництво та прокат сталі, лінії електропередач, неорганічна хімія та ін.;

IV (1930-1990 рр.) – автомобілебудування, кольорові метали, синтетичні матеріали, виробництво товарів тривалого використання;

V (1985-2035 рр.) – електронна, вимірювальна, оптико-волоконна техніка, програмне забезпечення, телекомунікації, роботобудування, інформаційні послуги;

VI (2030-2080) – наноенергетика, молекулярні, клітинні, нанотехнології, нанобіотехнології, нанобіоніка, мікроелектронні технології, наноматеріали тощо.;

Технологічні уклади I-IV притаманні індустріальній епосі розвитку машинного виробництва. V-й уклад характеризується більш високим ступенем технологій та спирається на інформацію та знання як нові фактори виробництва. Він є матеріально-технічним підґрунтям переходу людства до вищого ступеня цивільного прогресу – постіндустріальної економіки.

Сьогодні Україна виробляє продукцію переважно трудомістку та матеріаломістку, а головну частку експорту становить сировина. Останні десятиліття в національному валовому внутрішньому продукті постійно зростала

частини передачі/надходження та оцінки основних засобів» відбулася переоцінка залишкової вартості основних засобів у транспортній галузі в бік зростання у 3,5 рази. У результаті загальний знос основних засобів в економіці статистично значно скоротився і становив у 2015 р. 60,1%, хоча у 2014 р. він сягав понад 80%.

частка видобувних та з низьким ступенем переробки виробництв. Переважно розвинуті III та IV технологічні уклади, їх сумарна питома вага становить приблизно 95%.

У процесі інвестування створюються нові або реконструюються існуючи фізичні робочі місця. Капітальні інвестиції за своєю сутністю є витратами на створення, відновлення і придбання основних фондів, зокрема включають будівництво, реконструкцію виробничих об'єктів, створення, придбання, монтаж обладнання, верстатів, автоматичних ліній, механізмів, інших засобів виробництва довготривалого використання.

Додаткова інформація. *Поняття «Робоче місце» в юридичному змісті відповідно до законодавства України полягає у місці (приміщенні), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності*[1]*. Однак для цілей нашого аналізу таке визначення не розкриває сутності цієї наукової категорії. У контексті зайнятості робоче місце доцільно розглядати у двох аспектах: фізичному та економічному. Під фізичним робочим місцем зазвичай розуміють сукупність певної частини фізичного простору і розташованих там технічних засобів, що призначаються для виробництва товарів і послуг. Грошовим ресурсом створення фізичних робочих місць є інвестиції. Щодо економічного аспекту зазначеного поняття багато авторів вважають, що це – сукупність матеріально-речових, економічних і соціальних умов забезпечення зайнятості. Звідси випливає, що фізичне робоче місце набуває змісту економічного у разі його забезпечення обіговими коштами, необхідними для здійснення виробничого процесу, та фондом оплати праці, що дає змогу приймати на роботу відповідних працівників. Джерелом зазначених ресурсів на першому етапі діяльності можуть бути кошти статутного фонду або позикові кошти, а зазвичай у подальшому – дохід від економічної діяльності суб'єкта господарювання, хоча це не виключає використання в окремих ситуаціях інших джерел.*

Отже, для розширення зайнятості потрібні дві передумови: по-перше, створення фізичного робочого місця, по-друге, його забезпечення матеріальними та фінансовими ресурсами, необхідними для формування фонду оплати праці, закупівлі сировини, матеріалів, енергоресурсів, комплектуючих вузлів, деталей тощо.

Звідси випливає, що збільшення обсягу капітальних інвестицій спричиняє зростання кількості фізичних робочих місць – матеріального підґрунтя зайнятості населення. Зазначене положення підтверджується емпіричними даними по Україні – порівнянням динаміки рівня зайнятості населення і розміру капітальних інвестицій, що наочно проілюстровано на рис. 3-11 (середня та нижня лінії). До того ж для виключення впливу

[1] Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI (ст. 1). URL: http://zakon1.rada.gov.ua/ laws/show/5067-17.

інфляції на розміри інвестицій і доходів населення вони розраховані у порівняльних цінах – цінах 2000 р.

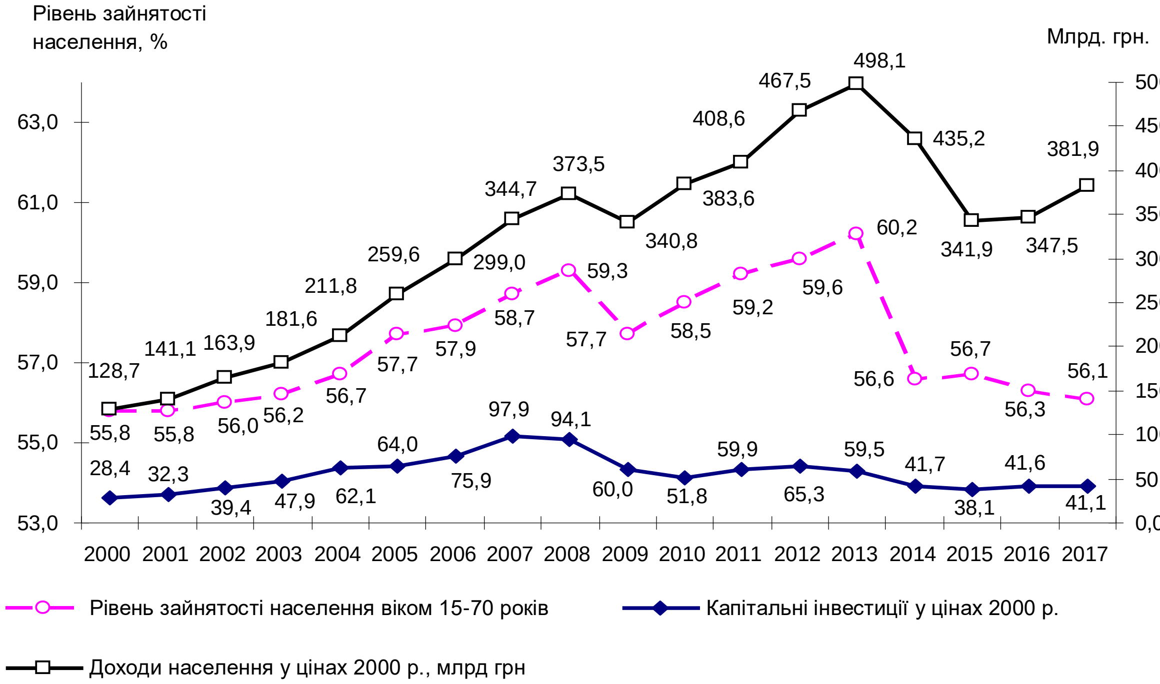


Рис. 3-11. **Динаміка рівня зайнятості населення віком 15-70 років, обсягів капітальних інвестицій та доходів населення (у цінах 2000 р.)**

Вочевидь, характер кривих, що характеризують динаміку рівня зайнятості населення (середня лінія на рисунку) і капітальних інвестицій (нижня лінія на рисунку), є доволі близьким: із 18 років, за які проаналізовано показники, у 13 вони мають однакову спрямованість, що також доводить пряму залежність рівня зайнятості населення від сум інвестиційних витрат.

Довідкова інформація. *У попередньому підрозділі ми визначили, що рівень зайнятості є результатом взаємодії багатьох економічних та інституціональних чинників, демографічних процесів, тому результуюча їх комбінації не завжди збігається з динамікою капітальних інвестицій, як це відбулося у 2006, 2007, 2011, 2012 і 2917 рр. Окремі розбіжності у спрямованості та динаміці обсягу інвестицій і рівня зайнятості пов'язуються з дією неекономічних чинників. Зокрема, у 2009 р. значна частина членів особистих селянських господарств, які раніше вважалися незайнятими, віднесена у статистиці до зайнятого населення; бойові дії на Сході України викликали у 2014-2015 рр. переміщення великих мас населення (понад 1,5 млн осіб) вглиб України, більшість якого не змогла одразу знайти роботу і працевлаштовувалася на нових місцях проживання протягом тривалого періоду (що вплинуло на кількість зайнятого населення); у складі населення скоротилася кількість осіб працездатного віку.*

Водночас випадки різновекторності та асинхронності в динаміці показників обсягу інвестицій та рівня зайнятості значною мірою пояснюються проявом закономірності, яку умовно можна порівняти з хвилями, що утворюються на воді від падіння каменя. За рівності і незмінності інших умов інвестиції відбиваються на сфері зайнятості своєрідними хвилями, кожна з яких має свою природу, силу і довжину впливу. Саме тому періоди від вкладання інвестицій до зміни кількісних та якісних параметрів зайнятості значно відрізняються залежності від того, наслідками якої хвили вони є.

Перша хвиля пов'язана з надходженням інвестиційних коштів у галузі економіки, що виробляють засоби виробництва, створюючи передумови для збільшення кількісного складу фізичних робочих місць у будівництві, на підприємствах, що виробляють машини, механізми, обладнання. Тобто перша хвиля від інвестицій відбивається на сфері зайнятості безпосередньо і майже миттєво. Звичайно, цей ефект (зміна обсягу зайнятості) мінімізується в разі закупівлі механізмів, машин, обладнання за кордоном – інвестування вітчизняним бізнесом економіки інших країн.

Друга хвиля від капітальних інвестицій віддзеркалюється на обсязі зайнятості через більш тривалий час. Вона проявляється у створенні нових та модернізації функціонуючих робочих місць на підприємствах, що виробляють товари та надають послуги з використанням обладнання, машин і механізмів, що були створені в результаті першої інвестиційної хвилі.

Третя хвиля інвестиційного впливу на сферу зайнятості виявляється у зрушенні структури зайнятості населення. Оскільки інвестори намагаються вкладати кошти у прибуткові підприємства, що зазвичай виробляють нову і/або інноваційну продукцію, то наслідком інвестування стають прогресивні зміни в структурі основного капіталу, отже, зайнятості населення. Тобто капітальні інвестиції в контексті зайнятості виконують подвійну роль: по-перше, впливаючи на обсяг зайнятості, по-друге, змінюючи її структуру.

Безперечно, хвилі інвестиційного впливу на сферу зайнятості в певних випадках можуть частково накладатися одна на одну, що унеможливлює виявлення того, в результаті дії якої з них відбулися зміни в обсязі зайнятості. З огляду на це, можна пояснити наявність інерції в реагуванні сфери зайнятості на інвестиційні вкладення, що мала місце в окремі роки. Під час скорочення розміру інвестицій у 2005 р., 2008 і 2013 рр. у ці роки відбулося зростання рівня зайнятості, що нібито суперечить нашому попередньому твердженню. Але це збільшення пояснюється інерцією – проявом збільшення інвестиційних витрат відповідно у 2004 р., 2007 і 2012 рр.

Фундаментальною проблемою інвестування, отже створення робочих місць, є визначення обсягів необхідних коштів та їхніх реальних джерел. Відповідно до даних Національного інституту стратегічних досліджень, вартість створення одного фізичного робочого місця становить у середньому 15,4 тис. євро[1]. Це означає, що для створення фізичних робочих місць з

[1] Створення нових робочих місць в Україні: результати та перспективи: Аналітична записка. URL: http://www. old.niss.gov.ua.

метою працевлаштування лише реальних безробітних (1,5-2,0 млн осіб) потрібно понад 22-30 млрд євро, або 670-900 млрд грн (за обмінним курсом на 1.01.2019 р.), що у 2,5 рази перевищує обсяг щорічних капітальних інвестицій з усіх джерел останнього періоду і майже досягає розміру всіх надходжень коштів у Державний бюджет України, зокрема у 2016 та 2017 роках. Звісно, бізнес не має таких коштів – щорічні інвестиції за рахунок власних коштів підприємств, хоча й становлять майже 70% всіх інвестицій, але в поточних цінах не досягають у цей період 300 млрд грн.

Звичайно, основним джерелом значних інвестиційних витрат бізнесу мають бути насамперед позики комерційних банків. Однак результати аналізу показують, що частка позикового капіталу у складі інвестиційних витрат є невиправдано низькою (2014 р. – 8,8%; 2015 р. – 7,5%; 2016 р. – 7,1%, 2017 р. – 6,6%). Отже, для подальшого зростання обсягу капітальних інвестицій потрібне вдосконалення державної грошово-кредитної політики, спрямованої на забезпечення доступності позик для підприємств.

Довідкова інформація. Доречно згадати, що свою головну наукову працю Дж. Кейнс назвав «Загальна теорія зайнятості, відсотку та грошей», наголосивши тим самим на прямому зв'язку зайнятості з грошово-кредитною політикою і банківськими відсотковими ставками.

Відсоткові ставки комерційних банків за позиками значною мірою визначаються співвідношенням попиту і пропозиції на грошовому ринку: збільшення пропозиції коштів комерційними банками спричиняє зниження відсоткової ставки за кредитами і, навпаки. Своєю чергою для збільшення пропозиції грошей комерційними банками недостатньо використовується єдиний реальний і одночасно потужний ресурс – гроші населення. Незважаючи на те що останнім часом відбувається інтенсивне вимивання коштів із домогосподарств через підвищення цін на комунальні послуги та енергоресурси, відповідно до інформації НБУ, населення зберігало у 2017 р. поза банківською системою 333 млрд грн і 84 млрд дол. США[1], що сумарно становить понад 2,5 трлн грн. Залучення в банківську систему цього фінансового ресурсу (зокрема шляхом депозитних вкладень) могло б збільшити її кредитні можливості в 4-5 разів і значно знизити відсоткові ставки.

---

[1] Грошово-кредитна та фінансова статистика НБУ. URL: http://bank.gov.ua/doccatalog/document?id.

Однак заощадження коштів у комерційних банках не привабливе для населення через високу міру ризику. Банківські кризи середини 1990-х рр. і 2008-2009 рр. значно підірвали довіру населення до банківської системи. Ще більший удар по її авторитету завдала політика так званого оздоровлення у 2014-2017 рр., за підсумками якої ліквідовано понад 90 комерційних банків і багато тисяч громадян втратили свої заощадження. Відтак, відродження довіри до банківської системи є необхідною передумовою збільшення капітальних інвестицій як основи створення нових і модернізації існуючих робочих місць.

У цьому контексті зауважимо, що в США законом про Федеральну резервну систему визначено як основне завдання Ради директорів Федеральної резервної системи і Федерального комітету з операцій на відкритому ринку забезпечення досягнення мети *максимальної зайнятості* (виділено автором), цінової стабільності та помірних довгострокових відсоткових ставок[1].

Необґрунтованими є надії на активізацію інвестиційної діяльності за рахунок іноземних інвесторів. І хоча останніми роками урядовці, ЗМІ, громадські діячі дедалі частіше згадують про цей ресурс, його частка у загальному обсязі інвестицій коливається в межах лише 1,7–3,5%[2]. І причина тут не лише у військових діях, які змушена вести Україна на Сході. Добре відомо, що іноземні інвестори «йдуть слідом» за вітчизняними, тобто орієнтуються на поведінку українського бізнесу. Але, на жаль, вітчизняні підприємці спрямовують свої кошти переважно за кордон. Так, прямі інвестиції з України в економіки інших країн (90% з них – у країни ЄС) перевищили на кінець 2017 р. 7,3 млрд дол. США. Але фактично відтік вітчизняних фінансових ресурсів з нашої країни є набагато більшим. За інформацією організації Global Financial Integrity (GFI), за період 2004–2013 рр. витік коштів з України щорічно становив у середньому 11,6 млрд дол. США[3]. З цими даними корелюється інформація міжнародної неурядової

---

[1] Simons H. Economic Policy for Free Sosiety. Chicago : The University of Chicago Press, 1948. Pp. 161. URL: www.federalreserve.gov.

[2] Капітальні інвестиції за джерелами фінансування 2017 р. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ.

[3] URL: http://www.gfintegrity.org/press-release/new-study-illicit-financial-flows-hit-in-2013.

організації *Tax Justice Network* щодо виведення за 1990–2012 рр. з української економіки в офшори 167 млрд дол. США[1]. Звісно, ці кошти повернути в Україну навряд чи можливо, але створення ефективних перепон проти подальшого витікання коштів за кордон України дасть змогу досягти принципового зростання інвестиційного ресурсу для забезпечення зайнятості населення в нашій країні.

У контексті створення сучасних робочих місць в умовах обмеженого інвестування принципово важливою є зміна структури інвестицій, перенесення акценту на інвестування *активної частини* фізичних робочих місць – виробничого обладнання.

Довідкова інформація. *Активна частина основного капіталу* – частина, до якої належать ті основні виробничі фонди, що безпосередньо беруть участь у виробничому процесі. Наприклад, обладнання, машини, верстати, комп'ютерна техніка, транспортні засоби. ***Пасивна частина*** включає ті основні виробничі фонди, які забезпечують здійснення виробничої діяльності, але не беруть у ній безпосередньої участі. Так, до неї належать будівлі, споруди, передавальні пристрої тощо.

Зауважмо, що наприкінці 1990-х – на початку 2000-х рр. питома вага витрат на придбання обладнання та устаткування у складі інвестицій щорічно зростала й у 2001 р. перевищила 50%. Але в подальшому у складі інвестицій спостерігається зростання витрат у пасивну частину основних засобів – будівництво, а частка інвестицій в активну частину – машини, механізми, інше обладнання, транспортні засоби знизилася до 34-35%[2]. У контексті впливу на структуру зайнятого населення, інноваційного розвитку економіки такий підхід спричиняє негативні наслідки ще тому, що процес будівництва охопив не виробничі галузі, а переважно підприємства торгівлі і розваг, офісні приміщення. Для підвищення ефективності капітальних інвестицій як засобу розширення продуктивної зайнятості необхідно стимулювати вкладання коштів у виробничі об'єкти, насамперед в активну частину основного капіталу.

---

[1] URL: https://news.finance.ua/ru/news/-/284141/za-gody-nezavisimosti-iz-ukrainy-v-offshory-vyveli-170-milliardov-dollarov.

[2] Капітальні інвестиції за видами активів за 2010-2017 роки. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/.

3.3.2. Роль споживання у розвитку сфери зайнятості

Наявність грошових коштів для інвестицій у створення фізичних робочих місць є необхідною, але не достатньою умовою позитивних змін у сфері зайнятості. Як зазначалося вище, рівень зайнятості визначається також *обсягом споживання*, або, висловлюючись у термінах кейнсіанської теорії зайнятості, «ефективним попитом», який прямо залежить від платіжної спроможності потенційних споживачів та сум їхніх витрат на придбання вітчизняних товарів і послуг.

Як відомо, головні компоненти споживання включають витрати на: харчування, житло, транспорт, освіту, послуги медичних закладів тощо. Ці компоненти можна об'єднати у три групи: товари тривалого користування, товари поточного користування і послуги. Зрозуміло, що розміри споживання як окремого домогосподарства, так і населення загалом залежать від рівня доходів. Тому на рисунку 3-12 наведений графік, на якому міститься лінія саме показників доходу населення (верхня лінія), для забезпечення порівнянь, перерахованих у цінах 2000 року.

Результати аналізу характеру кривих, що ілюструють рівень зайнятості і суми доходів населення (середня та верхня лінії), показують їх близькість. Лише у трьох роках (2001, 2009 і 2016 pp.) напрями руху цих показників відрізняються, що можна пояснити впливом неекономічних чинників так само, як ми пояснювали різновекторність тенденцій рівня зайнятості й обсягу капітальних інвестицій. Тобто суми доходів вирішальним чином впливають на сферу зайнятості. Зауважмо, що суми коштів, що витрачаються на споживання, не відповідають розмірам доходів населення, оскільки люді певну частину доходу не споживають, а заощаджують. Споживчі витрати рівні сумам доходів за мінусом заощаджень (у науці це явище отримало назву «Витік»), звідси випливає, що за умов рівності доходів населення поточне підвищення рівня зайнятості відбудеться у разі зменшення частки, що заощаджується. Дж. Кейнс розробив модель поведінки споживача, що згодом отримала назву кейнсіанської функції споживання, і вивів три постулати споживчої поведінки в ринковій економіці:

1. Домогосподарства збільшують споживання у випадку зростання їхніх доходів, але темп зростання споживання повільніший порівняно з темпом приросту використовуваного доходу. Цю залежність Кейнс виводить із

людської психології: коли дохід збільшується, люди збільшують споживчі витрати, але повільніше, ніж ростуть їхні доходи.

2. Зі збільшенням доходу середня схильність до споживання знижується. Оскільки, на його думку, заощадження – це розкіш, багатші сім'ї використовують на заощадження більший відсоток свого доходу, ніж бідніші. З часом цей постулат Кейнса отримав назву «загадка споживання».

3. Третій постулат Кейнса говорить, що основним фактором, що визначає рівень споживання, є наявний використовуваний дохід, а банківська процентна ставка несуттєво впливає на обсяг споживання.

Довідкова інформація. *Після публікації «Загальної теорії...» Дж. М. Кейнса вчені-економісти почали збирати й аналізувати статистичні дані, для того щоб перевірити постулати щодо поведінки споживача. В результаті аналізу таких даних з'ясували, що в короткостроковому періоді зі збільшенням доходів домогосподарств обсяг їхнього споживання також зростав, а заможніші сім'ї заощаджують більше. Сім'ї з більшими доходами заощаджують більший відсоток від свого доходу. Це означає, що чим вищий дохід, тим нижча середня схильність до споживання. Нарешті, статистика підтвердила, що споживання залежить саме від величини поточного доходу. Американський економіст І. Фішер писав, що раціональний споживач у процесі ухвалення свого рішення про величину споживання розглядає не лише свій наявний дохід, але й очікуваний дохід у майбутньому. Раціональні споживачі пробують збільшити обсяг власного споживання, але під час цього вони наштовхуються на обмеження, яким є обсяг власного доходу. Разом із тим споживачі вирішують питання про те, яку частку доходу спожити сьогодні, а скільки заощадити для споживання в майбутньому. З моделі І. Фішера, на відміну від Кейнса (модель якого говорить, що поточне споживання визначається переважно поточним доходом населення), випливає, що споживання визначається доходом, який споживач сподівається отримувати в майбутньому, упродовж усього свого життя.*

Ф. Модільяні у своїх працях розвинув теорію поведінки споживача, яка отримала назву «гіпотеза життєвого циклу». Ця модель за основу бере також концепцію міжчасового вибору споживача: особа планує свої споживання і заощадження на довгий період з метою найбільш раціонального розподілу ресурсів у процесі споживання протягом свого життя. Раціональні споживачі прагнуть підтримувати приблизно однаковий рівень споживання протягом свого життя, використовуючи на споживання трудові і майнові доходи. Гіпотеза життєвого циклу також бере до уваги той факт, що доходи людей різко падають із виходом на пенсію. Тому для підтримки однакового рівня споживання протягом життя необхідними є заощадження протягом трудового періоду людини.

За моделлю М. Фрідмена, середня схильність до споживання залежить від співвідношення постійного доходу до поточного. Відхилення доходів з року в рік здебільшого відбувається через зміни в тимчасових доходах. Тому середня схильність до споживання знижується в роки з високими доходами. Але, якщо проаналізувати

тривалий період, відхилення доходу перебувають у залежності від його постійної компоненти, тому середня схильність до споживання стабільна.

Однак, які б моделі ми не застосували, головним чинником для розвитку сфери зайнятості залишається обсяг доходів, які, на жаль, у більшості населення України незначні. Якщо відняти від них обов'язкові для кожної людини витрати на комунальні потреби, ліки та на енергоносії, то та частка, що спрямовується на споживання інших товарів і послуг (які, власне, визначають рівень зайнятості), стає зовсім малою. Звідси випливає, що розвиток сфери зайнятості в Україні стримується насамперед низькою платоспроможністю населення. І хоча номінальні розміри зарплати і пенсій, як основа доходів і споживчого попиту, постійно зростають, але через значні обов'язкові витрати та високі темпи інфляції це не спричиняє адекватного збільшення фізичних обсягів споживання.

Про низький розмір реальної заробітної плати свідчить той факт, що її питома вага у складі ВВП постійно зменшується: 2012 р. – 50,5%, 2013 р. – 50,1%, 2014 р. – 46,3%, 2015 р. – 39,1%, 2016 р. – 35,1%, 2017 р. – 43,3%[1], тоді як у 1990 р. вона становила 53,1%. Низькою залишається частка зарплати в собівартості продукції – приблизно 13%, що вдвічі менше, ніж у ЄС і майже втричі – ніж у Німеччині та Франції. До негативних чинників впливу на зайнятість населення також слід віднести те, що в сумах споживчих витрат велику частку займають витрати населення на купівлю імпортних товарів і послуг. Усе це значно зменшує обсяги придбання вітчизняних товарів, отже, негативно впливає на вітчизняне виробництво, а звідси – і на сферу зайнятості.

3.3.3. Зовнішньоекономічні чинники продуктивної зайнятості населення

Далі розглянемо третій складник сукупного попиту – чистий експорт, який визначається як різниця між обсягами експорту та імпорту у грошовому вимірі. У межах хрестоматійних положень економічної науки визначено, що зростання обсягу експорту викликає в країні-експортері

[1] Статистичний щорічник України за 2017 рік / за ред. Вернера І.Є. К.: Державна служба статистки, 2018. С. 209.

потребу в додатковій робочій силі для виробництва товарів і послуг для закордонних споживачів. І навпаки, імпорт тієї продукції, яка може вироблятися всередині країни, спричиняє ліквідацію робочих місць або їх нестворення.

Однак, аналізуючи вплив зовнішньоекономічної діяльності на сферу зайнятості, треба мати на увазі, що експорт завжди стимулює створення додаткових робочих місць усередині країни-експортера, а от імпорт – не завжди означає їхню ліквідацію в країні-імпортері. Це пояснюється тим, що є багато видів продукції, які не вигідно виробляти в конкретній країні, звідси – скорочення їхнього імпорту призведе до виникнення незадоволеного попиту (дефіциту), а отже, до зростання цін на них, що негативно вплине на сферу зайнятості. Особливо важливим є імпорт окремих видів сировини, які у країні відсутні. Їхній імпорт не можна скорочувати з метою збільшення рівня зайнятості. У такому разі ми отримуємо зворотний ефект – ліквідацію фізичних робочих місць, які у виробничому процесі використовують цю сировину. Для України, зокрема, це насамперед нафта і газ.

У контексті впливу на сферу зайнятості зовнішньоекономічних чинників важливе значення має саме експорт. Експорт товарів і послуг доповнює внутрішній попит на вітчизняні товари: в кризовій ситуації хоча б частково компенсує його скорочення, а під час економічного піднесення – надає динамізму неінфляційному зростанню виробництва та зайнятості.

Довідкова інформація. *Від часів XVI-XVII ст. в економічній теорії і державній практиці набула поширення думка щодо необхідності різними засобами сприяти збільшенню експорту товарів і обмежувати їхній імпорт. Такий підхід стримував розвиток міжнародної торгівлі, заважав отриманню переваг від міжнародного поділу праці. Тому пізніше (друга половина XVIII – перша чверть XIX ст.) представники класичної економічної теорії, насамперед А. Сміт і Д. Рікардо, висунули ідею щодо необхідності для кожної країни спеціалізуватися на виробництві конкретних товарів, з огляду на наявність передумов – поширеності певних факторів виробництва – землі, капіталу, робочої сили. Отже, кожна країна має виробляти та експортувати такий товар, виробництво якого є вигіднішим саме для неї. Ці аргументи покладені в основу концепції вільної торгівлі, що культивується в сучасних економічних теоріях.*

Отже, підвищення зовнішньоекономічної активності українських підприємств має важливе значення не тільки як суто економічна проблема товаровиробників, а й як ефективний шлях до зростання зайнятості,

удосконалення її структури. Взаємозалежність між рівнем зайнятості в Україні та обсягом експорту товарів і послуг наочно проілюстрована відповідними кривими на рисунку 3-12.

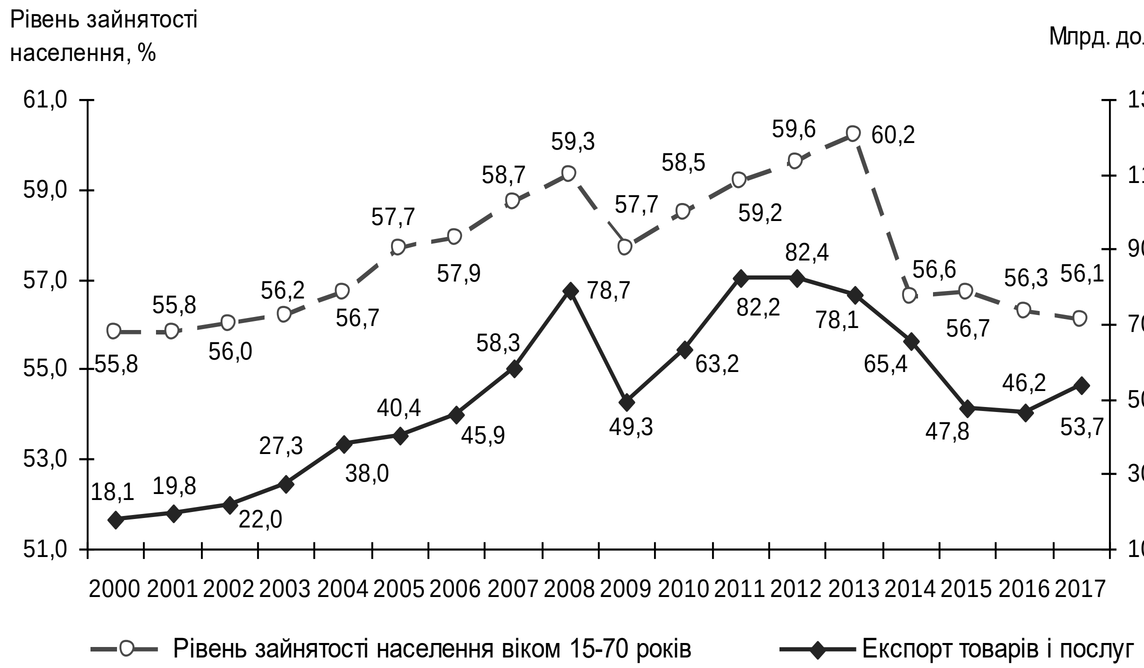


Рис. 3-12. **Динаміка рівня зайнятості населення віком 15-70 років та обсягу експорту товарів і послуг (млрд дол. США)**

Очевидно, за 18 років у 14-ти зазначена вище залежність витримана і лише в чотирьох вона не підтвердилася. Слід пов'язати це передусім з бойовими діями на Сході, що спричинило для України втрату великих металургійних, машинобудівних та інших підприємств, які мають значний експортний потенціал. Зазначена закономірність великою мірою викривлена через некоректність порівняння кількісного складу зайнятого населення після 2014 р. з попередніми періодами, як нами це пояснювалося вище під час аналізу впливу на сферу зайнятості інвестиційних та споживчих витрат (підрозділи 3.3.1-3.3.2). Ці неекономічні чинники негативно віддзеркалилися на ступені кореляції між розміром експорту і рівнем зайнятості, що особливо проявилося у 2011-2012 та 2014-2015 рр.

Значний вплив на зайнятість населення України має насамперед виробництво *товарів* на експорт, обсяги якого (у грошовому вимірі) у 4-5 разів перевищують надходження від експорту послуг.

Довідкова інформація. *Доцільно звернути увагу на думку академіка А. Чухна щодо електронної і радіопромисловості, які були зруйновані у 1990-х рр. Він пише: «За*

радянських часів в Україні була розвинута електронна і радіопромисловість, які представляють п'ятий технологічний уклад, але нічим не виправдане відкриття кордонів призвело до того, що підприємства цих галузей не витримали конкуренції і були знищені»[1].

Слід підкреслити, що лібералізація зовнішньої торгівлі для країн зі слаборозвиненою економікою зазвичай спричиняє втрату ринків збуту, що призводить до занепаду і ліквідації багатьох робочих місць. Як слушно пише з цього приводу американський економіст Дж. Стігліц, західні країни змушують бідні держави усувати торговельні обмеження для вільного руху товарів, захищаючи при цьому бар'єрами свої внутрішні ринки[2]. Розвинені країни, незважаючи на свої зобов'язання щодо лібералізації зовнішньої торгівлі, непрямими засобами встановлюють бар'єри для імпорту і субсидують експорт, особливо це стосується продукції сільського господарства.

Серед основних інструментів державного стимулювання експорту, на думку фахівців, найважливіше місце посідають кредитно-фінансові. Вони являють собою сукупність заходів, спрямованих на зміцнення позицій суб'єктів експортної діяльності. Вживаючи ці заходи, держава виконує фінансове стимулювання експорту, як правило, шляхом компенсації підприємствам підвищених ризиків і тих втрат, яких вони набувають у процесі реалізації товарів та послуг за кордоном порівняно з ризиками й втратами підприємств, що реалізують продукцію на внутрішньому ринку. У результаті підвищується зацікавленість економічних суб'єктів в експортній діяльності, яка дає змогу ефективно використовувати трудовий потенціал, удосконалювати структуру зайнятості.

В умовах сьогодення наша держава може і повинна здійснювати *опосередковані заходи* щодо певного стимулювання експорту з одночасними заходами захисту внутрішнього ринку. Уповноважені органи мають використовувати досвід західних країн щодо нетарифного захисту своїх ринків засобами, які не суперечать міжнародним нормам, насамперед антидемпінгового, компенсаційного спрямування, встановлення технічних, санітарних та фітосанітарних норм. Зокрема, це дає можливість жорстко

---

[1] Чухно А. Сучасна фінансово-економічна криза: природа, шляхи і методи її подолання. *Економіка України*. 2010. № 2. С. 6.

[2] Стігліц Дж. Глобалізація та її тягар : пер. з англ. К.: Вид. дім «КМ Академія», 2003. С. 30.

контролювати імпорт сільськогосподарської продукції з інших країн, хоча й потребує значних коштів для придбання відповідного обладнання, підготовлених кадрів.

Довідкова інформація. *Великий вплив на обсяги експортно-імпортних операцій і продуктивну зайнятість населення чинить також такий важливий інструмент зовнішньоекономічної діяльності, як обмінний курс валют. Якщо керуватися хрестоматійними положеннями економічної науки, девальвація курсу гривні стосовно основних світових валют за інших рівних умов спричиняє зростання чистого експорту, а звідси – позитивно впливає на обсяг і структуру зайнятості населення. Але вплив обмінного курсу на ділову активність в Україні має більш складні наслідки, ніж це визнано у теорії. По-перше, на нашому внутрішньому ринку, насамперед на ринку товарів першої необхідності, продається величезна кількість іноземних товарів (завезених як легально, так і контрабандою), які купуються імпортерами за валюту. Наслідком підвищення курсу долара США є зростання цін на ці товари, що має кумулятивний вплив на ціни вітчизняних товарів, тобто позначається на загальному підвищенні ціни, а звідси – на скороченні фізичних обсягів споживання вітчизняної продукції. По-друге, підвищення курсу долара призводить до інфляції через те, що Україна споживає енергоресурси, зокрема газ, нафту імпортного походження, ціни на які встановлюються в доларах США. Підвищення курсу долара відразу відбивається на зростанні ціни на енергоресурси й на все, що виробляється з їхнім використанням, що знижує конкурентоспроможність вітчизняних товарів. По-третє, зростання курсу долара спричиняє зростання цін на продукцію тих галузей вітчизняної економіки, в яких у структурі собівартості товарів значну питому вагу становить імпорт. У підсумку, підвищення курсу долара США в Україні фактично провокує внутрішню інфляцію і підвищує ціни на внутрішньому ринку, що негативно позначається на фізичних обсягах споживання вітчизняної продукції, обсягах і структурі зайнятості населення та його добробуті.*

Аналіз змін курсу гривні щодо іноземних валют та обсягів чистого експорту свідчить про відсутність будь-якої чіткої залежності обсягу чистого експорту від обмінного курсу гривні. Зміни курсу гривні в Україні не були результатом цілеспрямованої державної політики щодо поліпшення умов для експорту. Ревальвація і девальвація гривні застосовувалися Національним банком України штучно без достатніх економічних підстав, переважно з урахуванням політичних міркувань, намагання продемонструвати громадськості успіхи у зміцненні національної валюти, дати можливість певним гравцям валютного ринку, близьким до урядовців і високопосадовців, отримувати особисті доходи.

Зазначимо, що для реального сектору економіки, господарюючих суб'єктів, до того ж не лише тих, що здійснюють активну зовнішньоекономічну діяльність, визначальним є стабільність обмінного курсу. В умовах довготривалої стабільності обмінного курсу покупка і збереження населенням великої кількості іноземної валюти втрачає сенс, що позбавляє валютні ринки певного тиску, ажіотажного попиту. Реальному сектору економіки та населенню важливі стабільність і передбачуваність курсу гривні. Звичайно, економічна ситуація у світі динамічно змінюється, і на неї треба адекватно реагувати. Тому залежно від рівня інфляції та паритету купівельної спроможності

валют[1] *НБУ має впливати на формування валютного курсу шляхом обмеженої інтервенції або скуповування валюти.*

Для розвитку сфери зайнятості важливе значення мають не лише кількісні параметри експорту, але і його структура. На жаль, в українському експорті переважає первинна і проміжна продукція. Зокрема, у 2017 р. частка продуктів рослинного походження, мінеральних продуктів і недорогоцінних металів становила 53,7% до загального обсягу (у 2015 р. – 39,3%), а машин, обладнання, механізмів – 9,9% (у 2015 р. – 16,9%)[2]. У результаті, посилюються диспропорції у структурі зайнятості населення, зокрема відбувається скорочення частки зайнятих у промисловості та інших потенційно високотехнологічних галузях.

Довідково. *За аналізований період Україна втратила свої експортні позиції щодо продукції хімічної та пов'язаних з нею галузей промисловості, значно погіршився баланс експорту транспортних засобів та шляхового обладнання. Така експортна політика не лише спричиняє скорочення валютних надходжень, але й певною мірою впливає на посилення диспропорції в галузевій структурі національної економіки, насамперед промисловості, негативно відбивається на структурі зайнятості населення.*

Поглиблення відкритості українського ринку для зовнішніх конкурентів, що відбувається останніми роками, збільшення імпорту високотехнологічних товарів та споживчих товарів широкого попиту і сільськогосподарської продукції, переважання в експорті частки чорних металів, первинної і проміжної продукції об'єктивно породжують в Україні такі негативні явища:

− вкрай нераціональне використання трудового потенціалу;

− консервацію застарілих технологій, екологічно шкідливих і техногенно небезпечних виробництв з надвисокою енергоємністю, а отже, збереження деформованої структури зайнятості населення, скорочення кількості працівників, зайнятих на технологічно передових виробництвах;

− посилення позицій конкурентів, які за рахунок коштів від збільшеного експорту в Україну інвестують високотехнологічні виробництва і створюють у своїх країнах сучасні робочі місця п'ятого-шостого технологічних укладів.

---

[1] Рівень обмінного курсу валют, який зрівнює купівельну спроможність кожної з них.

[2] Статистичний щорічник України за 2017 рік / за ред. Вернера І.Є. К.: Державна служба статистки, 2018. С. 395.

3.4. ФІСКАЛЬНО-БЮДЖЕТНІ РЕГУЛЯТОРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

3.4.1. Державне фінансування придбання суспільних благ, науки та виробництва окремих сільськогосподарських товарів.
3.4.2. Оподаткування як інструмент регулювання зайнятості.
3.4.3. Взаємозалежність безробіття й інфляції. Крива Філіпса.
3.4.4. Можливості та методи державного регулювання зайнятості в альтернативних кейнсіанству концепціях

3.4.1. Державне фінансування придбання суспільних благ, науки та виробництва окремих сільськогосподарських товарів

Важливим складником економічної підсистеми регулювання зайнятості населення є фіскально-бюджетна політика держави, яка через податки і державні витрати на закупівлю суспільних благ, державне інвестування має змогу ефективно впливати на сукупний попит і сукупну пропозицію, а також безпосередньо створення робочих місць. Це, зокрема, зумовлює зміни обсягу і структури зайнятості населення.

Оподаткування здійснює складний вплив на сферу зайнятості. З одного боку, державні закупівлі, які значною мірою впливають на зайнятість, формуються із податкових надходжень, що нібито має примушувати владні структури до їхнього збільшення. З іншого боку, обсяг сукупного попиту формується економічними суб'єктами після сплати податків, тому для збільшення фізичних обсягів споживання та інвестування потрібно скорочувати оподаткування.

Довідкова інформація. *Державні закупівлі суспільних благ – державні витрати, що здійснюються з бюджетів усіх рівнів на закупівлю вітчизняних товарів і послуг, що необхідні для задоволення потреб усього суспільства або його значної частини. За сучасним визначенням поняття «суспільне благо» означає забезпечене державою благо загального споживання. Воно характеризується такими основними ознаками, як анонімний і колективно-альтруїстичний характер споживання, неподільність і неможливість розкладання на індивідуальні частини та виділення з них тих, що оплачені конкретною людиною або конкретним підприємством. До суспільних благ належать, наприклад, дороги, мости, стадіони, парки, очисні споруди, каналізаційні мережі, громадський транспорт, дослідження космосу, екологічні програми тощо. Тобто держава, вилучаючи частину доходів у своїх громадян у вигляді податків, повертає їх суспільству у вигляді благ загального користування.*

Як слушно підкреслює один з авторів сучасної теорії суспільного вибору лауреат Нобелівської премії Дж. Б'юкенен, податки та бюджетні витрати є двома сторонами одного і того ж процесу, сутність якого полягає в здійсненні обміну податків, які сплачують громадяни, на одержувані ними державні послуги[1].

Зауважмо, що збільшення витрат, пов'язаних із закупівлею державою суспільних благ, не тільки збільшує зайнятість населення через найм на продуктивні робочі місця працівників, що вироблятимуть ці товари і послуги. Ці витрати впливають на обсяг зайнятості ще й опосередковано – через збільшення доходів працівників, які працюють на підприємствах, що виробляють суспільні блага і виконують державні замовлення, а звідси – збільшуються обсяги споживання.

Державні фінанси виконують цілком самостійну роль – сприяють успішному економічному й соціальному розвитку держави, забезпеченню прав і свобод людини. Держава мобілізує фінансові ресурси для своїх потреб у формі податків, зборів, платежів, а також внесків у фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування. Державні фінансові ресурси витрачаються на оборону, утримання органів влади і управління, забезпечення громадського порядку, охорону навколишнього середовища, надання громадянам безплатних послуг у сфері освіти, медичної допомоги, оволодіння професією, а також грошових виплат у формі допомоги. Водночас із державного і місцевих бюджетів та позабюджетних цільових фондів фінансується закупівля суспільних благ та здійснюються державні інвестиції.

Зауважмо, що під час ухвалення бюджетів усіх рівнів на перший план інколи виходять інтереси політичних груп, які через лобіювання конкретних витрат намагаються допомогти своїм компаньйонам отримати привабливі державні замовлення або преференції для бізнесу, а в окремих випадках – навіть фінансування конкретних господарюючих суб'єктів. У соціалістичний період фінансування окремих підприємств та галузей економіки здійснювалося з бюджету, оскільки всі підприємства були державною власністю і саме держава відповідала за їхній стан. Для сучасної України, в

---

[1] Бьюкенен Дж. М. Сочинения : пер. с англ Т. 1 / гл. ред. кол. : Р.М. Нуреев и др. М.: Таурус Альфа, 1997. С. 234.

якій абсолютна більшість підприємств є приватною власністю, їхнє бюджетне фінансування не відповідає природі і сутності державних видатків. Ідея бюджетного фінансування підприємницьких структур народилася в Україні в першому десятиріччі XXI ст. і обґрунтовувалася політиками, наближеними до великого бізнесу, необхідністю переорієнтації витрат бюджету від так званого «бюджету проїдання» на «бюджет розвитку». Зовнішньою оболонкою цих намірів була необхідність «пріоритетного розвитку певних галузей економіки або підприємств». Але на практиці це спричиняє збільшення витрат на розвиток підприємств, фірм, корпорацій і галузей, де мають бізнес-інтереси конкретні політики, урядовці і місцеві можновладці. Хоча при цьому, звісно, і створюються додаткові робочі місця, «розвиток» зазвичай планується за рахунок зменшення витрат на фінансування суспільних благ, скорочення «проїдання» – обмеження фінансування закладів освіти і охорони здоров'я, а також скорочення соціальних витрат.

У цьому контексті заслуговує на увагу думка відомого німецького вченого-фінансиста А. Вагнера, який відносить до основних завдань бюджету «фінансування діяльності державних служб та колективного споживання, забезпечених державою суспільних благ і послуг»[1]. Тобто в ринкових умовах економічний розвиток переважно забезпечується бізнесом, а головним призначенням бюджету в узагальненому вигляді є, по-перше, соціальний захист тих, хто не спроможний самостійно забезпечити своє гідне існування, по-друге, фінансування державних послуг, по-третє, придбання суспільних благ. Йдеться насамперед про фінансування науки та освіти, розроблення новітніх технологій, спорудження та утримання об'єктів соціальної сфери, зокрема з охорони здоров'я; розвитку інфраструктури населених пунктів, комунального господарства (каналізаційних мереж, очисних споруд, доріг, мостів, шляхопроводів тощо), громадського транспорту; спорудження об'єктів з охорони навколишнього середовища тощо.

Згідно з теорією *людського капіталу,* до якого відносять, зокрема, реалізацію носіями робочої сили знань, навичок, енергії, людина в

---

[1] Classics in the Theory of Public Finance. Ed. by R.A. Musgrave and A.T. Peacock. London : Macmillan; New York St Martin's Press, 1967. XIX. Pp. 1-2.

сучасному світі стає основою економіки знань. Про це, зокрема, свідчить те, що країни ЄС відповідно до Лісабонської стратегії розвитку, яка спрямовується на подолання відставання в інноваційній сфері від США і Японії, як першочергове завдання визначили збільшення витрат на науку, зокрема до 3,0% від ВВП. Зауважмо, що ця частка в Україні багато років не перевищує 0,2% ВВП. Зниження бюджетного фінансування наукової діяльності, досліджень і розробок посилює тенденції до технологічного відставання України, погіршення структури зайнятості населення.

Піддаючи сумніву доцільність спрямування бюджетних витрат на фінансування окремих галузей і приватних підприємств, слід визнати правомірною точкою зору, відповідно до якої винятком із цього правила поряд з науковою діяльністю має стати *сільське господарство, що* зумовлено такими основними чинниками:

– руйнацією основних засобів виробництва, що відбулася в процесі реорганізації колгоспів і радгоспів; наявністю високого рівня прихованого безробіття в сільській місцевості; деградацією продуктивних сил, включно з робочою силою;

– більш високою залежністю виробництва, а отже зайнятості, від природно-кліматичних умов, ніж в основних конкурентів – західноєвропейських, американських та інших виробників продовольства;

– необхідністю формування в сільських мешканців мотивації до продуктивної легалізованої зайнятості через упевненість у сталості виробництва і зайнятості, гарантованої реалізації значної частини виробленої продукції незалежно від того, який уряд у країні, хто очолює місцеву владу тощо;

– низькою конкурентоздатністю вітчизняної сільськогосподарської продукції як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках через низьку продуктивність праці, незадовільну якість та високу собівартість продукції, особливо тваринницької;

– значне зростання міжнародної конкуренції із занадто досвідченими виробниками, переважно транснаціональними корпораціями, які мають високу енергоозброєність праці, використовують високопродуктивну техніку і передові технології.

Проблема підтримки вітчизняного сільськогосподарського виробника значно загострилася у зв'язку з політикою економічно розвинених країн.

Незважаючи на заборону протекціонізму, вони в той чи інший спосіб допомагають сільському господарству (надання пільгових кредитів, грантів, введення тарифних і нетарифних обмежень тощо), забезпечуючи конкурентні переваги своїм виробникам.

Для сприяння продуктивній зайнятості в сільському господарстві бажано розвивати таку форму бюджетної підтримки, як створення обслуговуючих кооперативів зі спільного використання техніки, заготівельного, переробного і збутового профілю, довгострокове кредитування придбання основних засобів виробництва шляхом *фінансового лізингу* і лізингових операцій.

3.4.2. Оподаткування як інструмент регулювання зайнятості

Збільшення рівня продуктивної зайнятості населення через бюджетне фінансування суспільних благ пов'язане з *оптимізацією системи оподаткування.* Результати аналізу показують, що, незважаючи на зниження ставок оподаткування, податкова система[1] України залишається занадто складною і нераціональною. Західні країни в період посткризового відновлення для стимулювання внутрішнього споживчого попиту і зменшення безробіття використовують саме лібералізацію оподаткування на *невисокі доходи громадян*. Зокрема, країни ЄС реформування податків з доходів фізичних осіб здійснюють у двох напрямах:

1. Підвищення неоподаткованого мінімуму – зменшення ставок нижнього діапазону прогресивної шкали оподаткування і (або) збільшення граничних сум доходу, що оподатковується за підвищеними ставками.

2. Збільшення непрямих податків (зокрема, ПДВ, акцизів тощо) та оподаткування майна і споживання осіб з високими доходами (так званий податок на багатство).

Отже, з точки зору сучасних економічних теорій та господарської практики, необхідності розвитку сфери зайнятості, в Україні потрібна

---

[1] Система оподаткування – це сукупність взаємопов'язаних елементів, що включає: податки і збори різноманітного й різнорівневого призначення, методики їх обчислювання, організаційні структури, спрямовані на адміністрування податків і зборів, засоби й методи контролю і примусу суб'єктів господарювання до повної та своєчасної сплати податків і зборів.

кардинальна зміна парадигми оподаткування: підвищення ролі непрямих податків і посилення податкового навантаження насамперед на великий бізнес і населення з високим рівнем доходів; перенесення акцентів в оподаткуванні з проміжних стадій отримання доходу на кінцеві – витрати і споживання; спрощення обліку доходів та дієвого контролю за сплатою податків; застосування нульової ставки податку на частину прибутку підприємств, що спрямовується ними на інноваційний розвиток.

В економічній науці доведено, що зростання державних витрат (але не за рахунок збільшення податків) завдяки дії мультиплікатора дає більш помітне збільшення сукупних витрат, ніж скорочення податків на ту саму суму, а значить, має більший стимулюючий вплив на зайнятість. Такого становища можна досягнути за дефіцитного фінансування державних витрат, або, кажучи інакше, за бюджетного дефіциту. *Бюджетний дефіцит* – це сума, на яку за конкретний рік державні витрати перевищують прибутки бюджету. Фундаментальні рекомендації Кейнса саме і полягали в необхідності зростання дефіцитного фінансування державних закупівель у періоди економічного спаду для зростання зайнятості, щоб стимулювати виробництво і повернути безробітних на робочі місця. Ці рекомендації, що вразили в той час усіх, були використані американським президентом Ф.Д. Рузвельтом і його адміністрацією під час вироблення й реалізації стратегії виходу США з глибокої економічної кризи кінця двадцятих – початку тридцятих років.

Для фінансування бюджетного дефіциту здебільшого використовуються два методи: державні позики і грошова емісія. Проте перший метод у підсумку справляє менший ефект на зайнятість, ніж другий. Під час запозичення грошей держава змушена вийти на фінансовий ринок з певною кількістю облігацій і вступити в конкуренцію з іншими емітентами цінних паперів. Для того щоб підвищити привабливість своїх облігацій, вона підвищує процентні ставки за облігаціями, що підштовхне вгору ставку банківського процента. Своєю чергою, підвищення процентних ставок супроводжується, по-перше, скороченням приватних внутрішніх інвестицій, по-друге, збільшенням обмінного курсу національної валюти. У результаті, іноземні споживачі знизять покупку наших товарів, а вітчизняні покупці більше купуватимуть іноземні товари. Це приведе до скорочення чистого експорту, а значить, до зниження сукупних витрат. Отже, з одного боку,

відбудеться збільшення сукупних витрат через первісне зростання державних витрат, посилених ефектом мультиплікатора, з другого, – зменшення сукупних витрат через скорочення інвестицій і чистого експорту, знову ж посилене ефектом мультиплікатора.

Довідкова інформація. *Ефект мультиплікатора полягає в тому, що* ***вихідний приріст будь-якого компонента сукупних витрат дає їхнє багатократне кінцеве збільшення****. Образно цей ефект можна уявити у вигляді гірського каменепаду, коли невеликий камінчик, падаючи з вершини, захоплює на своєму шляху чимало тон каменів і перетворюється на руйнівну лавину. Це кінцеве зростання сукупних витрат визначається величиною мультиплікатора, що дорівнює оберненій величині граничної схильності до заощадження. Чим менше заощадження, тим більші витрати на споживання, а значить, вищі й сукупні витрати. Тому навіть незначний приріст заощаджень (зниження споживання) під впливом ефекту мультиплікатора виражається в набагато більшому скороченні сукупних витрат і зайнятості. Отже,* ***в умовах високого безробіття і значного недовикористання виробничих потужностей суспільство повинно бути зацікавлене в збільшенні витрат домогосподарств за рахунок зменшення заощаджень. Ці витрати, посилені ефектом мультиплікатора, дадуть збільшені в декілька разів підсумкові витрати і сукупний попит, що стимулюватиме зростання зайнятості.***

Таким чином, у результаті запозичення державою грошей на внутрішньому ринку, незважаючи на дію різновекторних факторів, в остаточному підсумку відбудеться розширення сукупного попиту, але воно буде меншим, ніж від створення нових грошей шляхом їхнього додаткового випуску (емісії) або одержання урядом кредиту в Національному банку.

Оподатковування впливає і *безпосередньо* на обсяг експорту, до того ж доволі помітно. Розмір податків відбивається на ціні вироблених товарів і послуг. Зростання податків тягне за собою подорожчання продукції, що випускається, а звідси – на зниження її конкурентоспроможності на зовнішніх ринках і, як наслідок, – скорочення експорту. Оподаткування впливає на обсяг експорту ще і через зменшення або збільшення іноземних інвестицій. Зарубіжні інвестиції для даної країни за своєю суттю нічим не відрізняються від її експорту. Тільки в цьому випадку іноземні компанії, вкладаючи гроші в будівництво, розширення або реконструкцію підприємств в іншій країні, купують не готові вироби, а акції, облігації, інші цінні папери, що засвідчують право власності на ці підприємства або на їхню частину. Звичайно, зарубіжні інвестиції за своєю спрямованістю на сукупні витрати чинять такий же вплив, як експорт. Створення з

використанням іноземних інвестицій нових виробництв, випуск на нових підприємствах продукції потребує додаткових працівників, збільшує реальний обсяг національного виробництва. Останні десятиліття дали чимало прикладів зазначеної залежності. Низькі податки, поряд з іншими факторами (дешева робоча сила, відносна стабільність законодавства), зокрема, спричинили приплив великомасштабних іноземних інвестицій наприкінці XX ст. в економіки Індонезії, Південної Кореї, Туреччини та деяких інших країн, що дало потужний поштовх їх розвитку, розширенню і раціоналізації зайнятості.

Тобто податкова політика впливає не тільки на споживчі витрати населення (*Са*), але й на інвестиції (*In*) і чистий експорт (*Xn*). Зменшення податкових ставок, за інших рівних умов, спричиняє розширення сукупних витрат, позитивно впливаючи на рівень зайнятості і зростання обсягу національного виробництва. Збільшення ставок оподатковування має зворотний ефект. Тому в період економічного спаду і зростання безробіття державна політика має направлятися на зниження оподатковування як фізичних, так і юридичних осіб, а в міру наростання інфляції – на збільшення розміру податків.

Деякі економісти, що представляють теорією економіки пропозиції (ТЕП), вважають, що зменшення податків крім підвищення зайнятості через збільшення сукупного попиту стимулює зайнятість ще і шляхом збільшення сукупної пропозиції факторів виробництва – землі, капіталу, робочої сили і підприємливості. Це пояснюється цілим рядом причин. *По-перше*, більш низькі податки дозволять домашнім господарствам не тільки підвищити поточні витрати, але і збільшити заощадження, що підвищить пропозиції фінансових ресурсів для підприємців і в кінцевому рахунку – обсяг інвестицій. *По-друге*, зниження податків відіб'ється на зростанні фактичної зарплати осіб найманої праці – підвищенні ціни робочої сили, що стимулюватиме збільшення її пропозиції на ринку праці. *По-третє*, зниження ставок оподатковування фірм і підприємств послужить добрим стимулом для прояву ініціативи і підприємливості діючих підприємців і входження в бізнес нових людей, що мають до цього відповідні схильності. У результаті зросте пропозиція підприємницьких здібностей.

На рис. 3-13 у рамках моделі «сукупний попит – сукупна пропозиція» представлена ілюстрація двостороннього впливу зниження оподатковування

на обсяг національного виробництва, зайнятість і рівень цін як результат його впливу на сукупну пропозицію *(AS)* і сукупний попит *(AD)*.

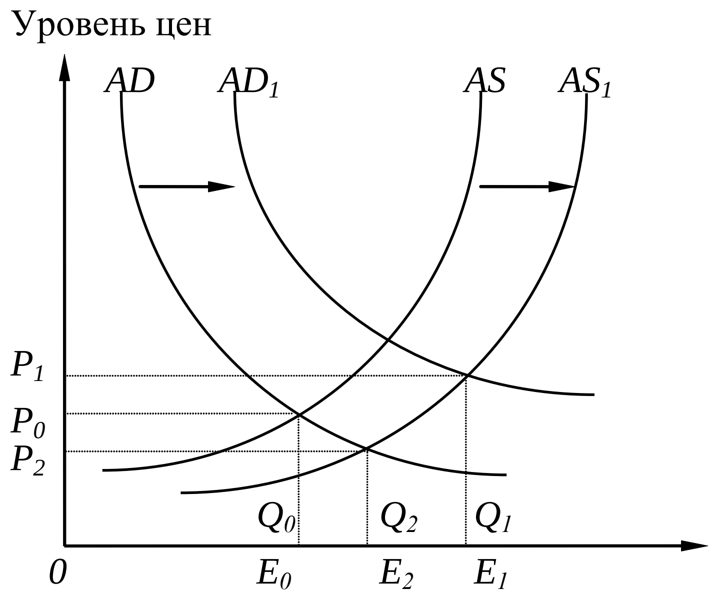


Рис. 3-13. **Зміни зайнятості і рівня цін при скороченні податків**

Як видно, у результаті зниження податків крива сукупного попиту (*AD*) змістилася праворуч (до AD_1) так само, як і крива сукупної пропозиції (від *AS* до AS_1). У підсумку відносно невелике підвищення рівня цін (від P_0 до P_1) супроводжується значним розширенням обсягу виробництва (від Q_0 до Q_1) і помітним зростанням рівня зайнятості (від E_0 до E_1). Зростання сукупної пропозиції в результаті зниження податків має і велике самостійне значення – воно зміщує відповідну криву на графіку вправо (від *AS* до AS_1), що навіть за незмінного сукупного попиту (*AD*) збільшить зайнятість (від E_0 до E_2) і реальний обсяг національного виробництва (від Q_0 до Q_2).

Саме цими міркуваннями керувалася адміністрація президента США Рональда Рейгана, проводячи в 1981–1986 рр. податкову реформу, спрямовану на скорочення ставок оподатковування, що дала позитивний ефект.

Прихильники теорії економіки пропозиції стали авторами цілком нового погляду на проблеми оподатковування взагалі. На відміну від традиційного підходу, який ґрунтується на тому, що зниження ставок оподатковування супроводжується відповідним падінням прибутків

бюджету, прихильники ТЭП обґрунтовують, на перший погляд, парадоксальне положення про те, що зниження ставок податків не завжди супроводжується падінням сум податкових надходжень. Для цього вони використовують так звану криву Лаффера (рис. 3-14), яка демонструє взаємозв'язок між ставками оподатковування і сумами податкових надходжень у бюджет.

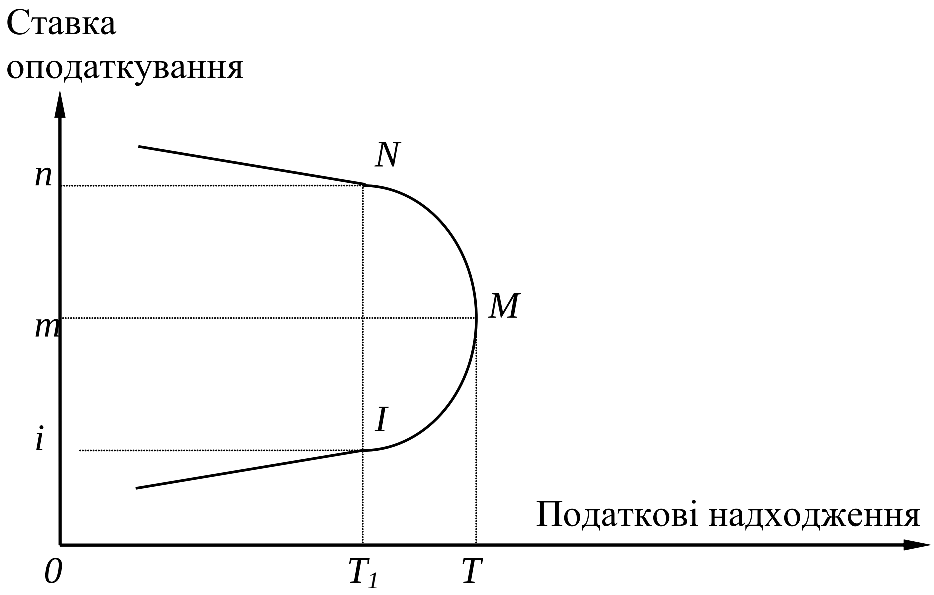


Рис. 3-14. **Крива Лаффера**

На думку Лаффера і його прихильників, у разі зростанні ставки оподатковування від *0* до *m* грошові надходження від податків збільшуватимуться від *0* до *T* з поступовим зниженням темпів цього зростання. За ставки оподаткування *m* надходження грошей у бюджет досягне максимально можливої величини *T*. Подальше підвищення податкових ставок вище *m* призведе до поступового зменшення сум податкових надходжень. Логіка прихильників даної точки зору полягає в тому, що високі податки стримують виробництво, оскільки для частини підприємців і працівників економічна діяльність втрачає всілякий сенс. Одні скорочують виробництво, інші звільняються, треті йдуть у тіньову економіку. А зниження ставок оподаткування спричинить зворотний ефект: з'являються додаткові стимули до праці й підвищення ділової активності. Це призведе до збільшення числа підприємців і громадян, що працюють за наймом, зростанню їхніх доходів, скорочення приховування доходів, зменшення обсягу тіньової зайнятості. Тому невеликий процент, що

береться з більш високих доходів і з більшого числа суб'єктів економіки може дати більш значні суми надходжень. Якщо в результаті зниження ставок оподатковування бюджетні надходження можуть не зменшитися, то при збалансованому бюджеті не знизяться державні витрати на закупівлю суспільних благ, отже, не зменшиться рівень зайнятості, який визначається цими витратами.

Довідкова інформація. *Це твердження доводить, зокрема, результати зміни ставок оподаткування в Україні. Позитивний ефект для сфери зайнятості мала податкова реформа 1999 р., спрямована на послаблення податкового тиску на суб'єктів малого підприємництва. Була запроваджена спрощена система їхнього оподаткування, обліку та звітності. На зміну 16 видів податків і зборів було введено єдиний (до того ж невеликий за розміром) податок із суми виручки від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг). Це сприяло підвищенню мотивації малого бізнесу до легальної діяльності, зростанню чисельності зайнятих у малому підприємництві. Ринок праці відреагував на послаблення податкового тиску майже миттєво: у 2000 р. серед населення віком 15-70 років рівень зайнятості становив 56,1%, що на 2,9 в. п. більше, ніж у 1999 р. (53,2%). Звичайно, на динаміку зростання зайнятості вплинуло загальне економічне пожвавлення. Але той факт, що це зростання було вищим, ніж щорічне в будь-який рік наступних дев'яти років, дає підстави для висновку про наявність чіткої залежності рівня зайнятості від податкового тиску[1]. Позитивно подіяла на пожвавлення ринку праці і зайнятість населення зміна системи оподаткування доходу фізичних осіб, що відбулася в 2004 р. Була введена лінійна шкала оподаткування з одночасним зменшенням її ставки до 13%, яка хоч і була у 2007 р. підвищена до 15%, але все одне залишалася доволі ліберальною – значно знижувалося оподаткування більшості громадян. Для платників з високим рівнем доходу це зменшило податкове навантаження у два-три рази. Тому в 2005 р. мало місце динамічне зростання зайнятості – за рік на 1,0 в. п. (рівень зайнятості досяг 57,7%).*

Однак після 2016 р. у певної частини вітчизняних науковців з'явилися сумніви щодо коректності твердження про наявність зворотної залежності між розміром оподаткування і рівнем зайнятості населення. З 1 січня 2016 р. в Україні був значно зменшений розмір єдиного соціального внеску (далі – ЄСВ*), який, з точки зору стимулювання ділової активності, здійснює такий само вплив, як і оподаткування.* ЄСВ *– консолідований страховий внесок у чотири фонди загальнообов'язкового державного страхування. До 2016 р. роботодавці в обов'язковому порядку та на регулярній основі сплачували ЄСВ у розмірі 40% фонду оплати праці. Вважалося, що такий високий розмір ЄСВ знижує рентабельність бізнесу, конкурентоспроможність вітчизняної продукції, сприяє тінізації економіки. Із січня 2016 р. ЄСВ був знижений до 22%. Але*

[1] Хоча на зростання цього показника певним чином вплинув перегляд Держкомстатом методології розрахунку чисельності зайнятого населення, у склад якого почали включати осіб, які виробляють товари і послуги в домашньому господарстві з метою продажу, а також службовців Збройних сил (крім строкової служби).

очікуваного зростання зайнятості не відбулося, більш того, вона впала: у 2015 р. рівень зайнятості населення віком 15-70 років становив 56,7%; у 2016 р. – 56,3%; у 2017 р. – 56,1%. Однак це падіння рівня зайнятості пояснюються тим, що він визначається не лише змінами в оподаткуванні, а й багатьма макроекономічними та інституційними чинниками, а також політичними, демографічними, соціальними та іншими процесами. Зокрема, зазначене пов'язано: з військовими діями на Сході України, які викликали переміщення великих мас населення (приблизно 1,5 млн осіб), більшість якого не змогла одразу працевлаштуватися на нових місцях проживання; введенням військового збору на працюючих громадян; значним падінням реальної зарплати і безвізовим перетинанням кордонів з Європейським Союзом, що стимулювало міграційні проблеми. Також негативно вплинуло на сферу зайнятості поширення корупції у владних структурах і правоохоронних органах, що ускладнило здійснення бізнесу, а звідси – створення і збереження робочих місць, недосконала пенсійна система, яка дестимулює громадян до праці в Україні.

На рисунку 3-15 представлена схема, що ілюструє складний механізм впливу зниження податків на зайнятість через збільшення компонентів сукупного попиту.



Рис. 3-15. **Вплив зниження оподаткування на компоненти сукупного попиту, рівень зайнятості**

І хоча емпіричні дані не завжди підтверджують правильність цього положення, усе ж можна достатньо обґрунтовано стверджувати: ***зниження податкового тягаря стимулює економічну активність фірм і населення, тим самим збільшуючи пропозицію всіх факторів виробництва, а відтак, і зайнятість, а зростання податкових ставок скорочує сукупну пропозицію і зайнятість.***

Існує одна обставина, що стримує застосування головних положень ТЕП у повсякденній економічній практиці – невизначеність тимчасових лагів. По-перше, невідомо якій точці на кривій Лаффера відповідає нині діюча ставка – вона розташовується нижче точки *т* чи вище? Якщо державні інституції, що регулюють податкову систему, зроблять помилку, то надходження грошей у бюджет скоротиться і держава не зможе забезпечити в необхідних обсягах закупівлю суспільних благ, соціальних програм тощо, а зайнятість скоротиться.

По-друге, коли, через який час після зниження податкової ставки, якщо ці інституції правильно розпізнали ситуацію, виробництво і зайнятість відчують цей стимул? Ці питання, на жаль, поки що залишаються без відповіді.

Цілеспрямоване маніпулювання податками є найважливішою частиною дискреційної фіскальної політики.

Довідкова інформація. *Під дискреційною фіскальною політикою розуміють свідоме маніпулювання податками і державними витратами з метою зміни реального обсягу національного виробництва і зайнятості, контролю над інфляцією і прискорення економічного зростання. Недискреційна фіскальна політика ґрунтується на автоматичних (вбудованих) стабілізаторах, які припускають зміни ставок оподатковування залежно від суми прибутку. В міру підвищення доходів збільшується податкова ставка, а значить і сума податків у грошовому вимірі, що знижує витрати домогосподарств і зменшує сукупні витрати відносно тих, що могли б бути за попереднього розміру податків. Оскільки державні витрати встановлюються в бюджеті заздалегідь, то звичайно на коротких проміжках часу вони не змінюються. Тому в роки економічного піднесення в бюджеті утвориться деякий надлишок через перевищення надходжень у бюджет над державними витратами, під час економічного спаду утвориться дефіцит бюджету через зменшення суми податкових надходжень (у зв'язку зі скороченням прибутків фірм і домогосподарств) при попередніх державних витратах. Ці заходи деякою мірою протидіють інфляції в періоди економічного піднесення (сукупні витрати стають меншими порівняно з їхньою потенційною величиною) і безробіттю – у періоди спаду (за рахунок дефіцитного фінансування частини державних витрат).*

Однак вбудовані стабілізатори самі по собі не здатні значно скорегувати небажані зміни зайнятості, реального обсягу національного виробництва й інфляції, вони лише обмежують величину цих коливань. Наприклад, американські економісти вважають, що вбудовані стабілізатори здатні зменшити коливання національного доходу США приблизно на третину. Тому економісти-кейнсіанці дотримуються погляду, відповідно до якого для корекції інфляції або спаду значних масштабів потрібні дискреційні фіскальні заходи, що передбачають зміни податкових ставок, податкової структури і величини державних витрат.

3.4.3. Взаємозалежність безробіття й інфляції. Крива Філіпса

У підрозділі 3.2 зазначалося, що крива сукупного попиту може перетнути криву сукупної пропозиції на одному з трьох її сегментів – кейнсіанському (майже горизонтальному), проміжному (висхідному), класичному (майже вертикальному). Припустімо, що початковий сукупний попит характеризується кривою *AD*, що перетинає криву сукупної пропозиції на висхідному сегменті (рис. 3-16) у такому разі рівноважний стан характеризуватиметься обсягами виробництва Q_0, зайнятості E_0, рівнем цін – P_0.

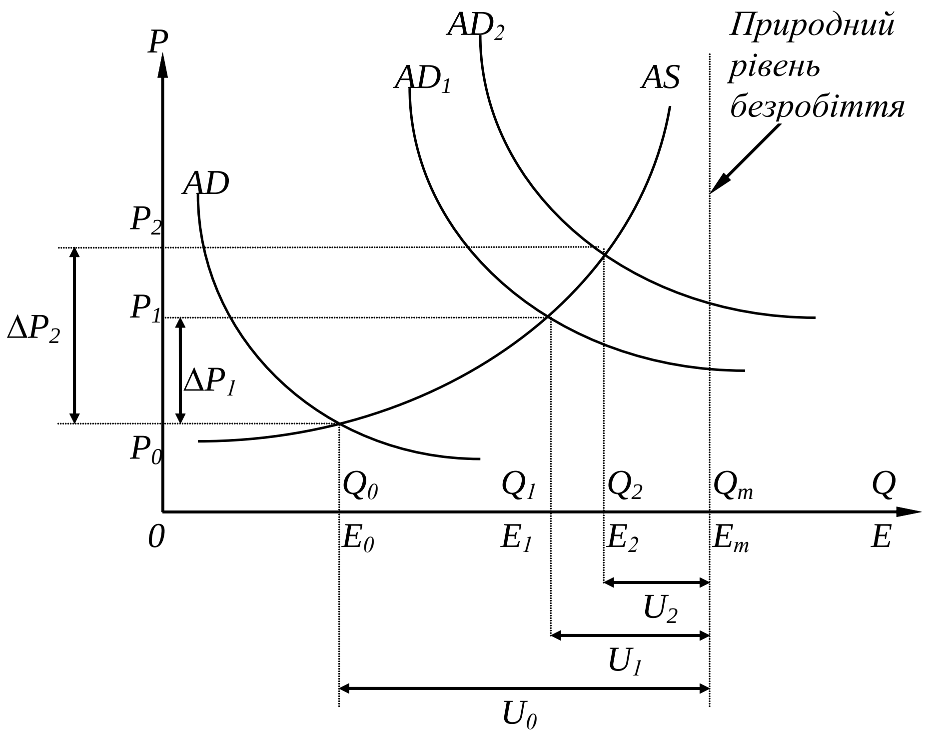


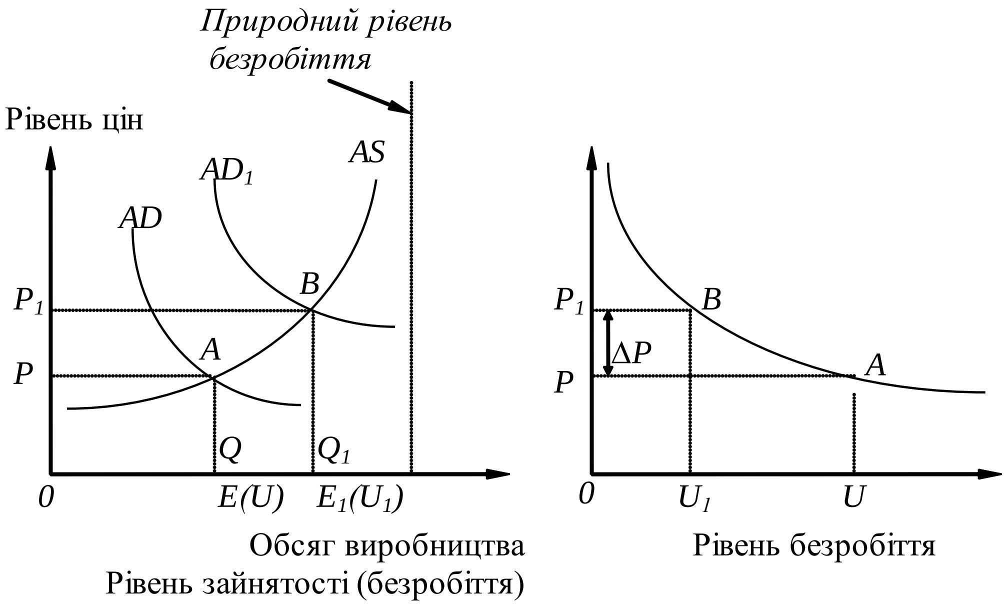
Рис. 3-16. **Зміна сукупного попиту внаслідок зміни рівня безробіття і темпів інфляції**

Далі припустімо, що сукупний попит унаслідок дії одного з нецінових чинників (наприклад, зниження відсоткової ставки за кредитами) підвищився від *AD* до AD_1. До того ж його перетинання з кривою сукупної пропозиції відбудеться вже на висхідному відрізку кривої сукупної пропозиції *AS*. У цій ситуації зростання обсягу виробництва з Q_0 до Q_1 і підвищення зайнятості з E_0 до E_1 (зниження безробіття від U_0 до U_1) супроводжуватиметься зростанням цін із P_0 до P_1. Якщо ж сукупний попит зросте ще помітніше, припустімо від *AD* до AD_2, то рівновага буде досягнута за більш високих значень обсягу виробництва (Q_2), рівня зайнятості (E_2) і рівня цін (P_2). Але більш помітне підвищення цін говорить про вищі темпи інфляції, і навпаки. Виходить, стосовно нашої моделі, при зростанні цін із P_0 до P_2 темпам інфляції P_2 (вони є найбільш високими) відповідає найбільш високий приріст зайнятості, або по-іншому, найбільш різке зниження рівня безробіття (від U_0 до U_2).

Надалі в міру зростання сукупного попиту економіка більше не зможе відповідати на його розширення збільшенням рівня зайнятості: вся робоча сила включена у виробничий процес, і подальше збільшення сукупного попиту призведе до підвищення цін. Таким чином, існує закономірність, що рівень безробіття перебуває в оберненій залежності від темпів інфляції: високі темпи інфляції зазвичай супроводжуються низьким рівнем безробіття.

Довідкова інформація. Більшість держав пережили інфляцію (західноєвропейські країни, Японія і США – особливо гостру у воєнні й повоєнні роки, постсоціалістичні – у першій половині 1990-х рр., із початком ринкових реформ). В Україні найбільш високі темпи інфляції мали місце в 1991-1995 рр. Зокрема, у 1992 р. вони становили 2100%, у 1993 р. – 1256%, у 1994 р. – 501%, у 1995 р. – 281%. Найбільш інфляційними були чотири місяці 1993 р.: листопад – 145,3%, червень – 171,7%, вересень – 180,3%, грудень – 190,8%. У пам'яті людей як у нашій країні, так і за кордоном роки високої інфляції залишили жахливі спогади. Тому чимало сучасних економістів убачають в інфляції найбільш страшну економічну проблему і вважають, що подолання інфляції – панацея від усіх економічних негараздів. Не дивно, що в центрі їх наукових пошуків перебувають насамперед методи недопущення і подолання інфляції.

Економісти кейнсіанського напряму для пояснення взаємозв'язку між безробіттям та інфляцією використовують так звану *криву Філіпса*[1] (рис. 3-17), яка показує, що зменшення безробіття супроводжується зростанням цін, і навпаки, скорочення інфляції спричиняє підвищення рівня безробіття.



а) модель "сукупний попит - сукупна пропозиція" *б) крива Філіпса*

Рис. 3-17. **Крива Філіпса: взаємозв'язок зі зміною сукупного попиту**

Характер кривої Філіпса відбиває ту залежність, що в міру переміщення кривої сукупного попиту (*AD)* знизу нагору (до AD_1) уздовж висхідного відрізка кривої сукупної пропозиції (*AS*), рівень зайнятості підвищується (від *E* до E_1), а рівень безробіття знижується (від *U* до U_1), ціни при цьому зростають (від *P* до P_1). На рисунку показано, як зміна сукупного попиту відбивається на рівні безробіття і зміні цін. Точкам *A* і *B* (рис. 3-17*a*) відповідають точки *A* і *B* на кривій Філіпса. Крива Філіпса показує, що коли економіка перебуває за межами кейнсіанського відрізка кривої сукупної пропозиції, кожна точка на ній характеризує ситуацію з певним рівнем безробіття і темпами інфляції. Тобто, впливаючи на розмір сукупного попиту, наприклад шляхом зміни кредитно-грошової або фіскальної

[1] Названа іменем англійського економіста А.У. Філіпса, котрий у 1958 р. опублікував в англійському журналі Economica статтю «Залежність між безробіттям і темпом зміни номінальної заробітної плати у Великій Британії в період з 1861 по 1957р.», де показав існування оберненої залежності між рівнем безробіття і темпом інфляції.

політики, можна досягти будь-якої точки на кривій Філіпса, якій відповідатиме певний темп інфляції й конкретний рівень безробіття. Рухаючись уздовж даної кривої, можна вибрати точку, що оптимально відповідатиме сьогоднішнім завданням – чи то зниженню темпів інфляції (рис. 3-17*б*, точка *A*), чи то подоланню надмірного безробіття (рис. 3-17*б*, точка *B*). Проте одночасно ці два завдання вирішити неможливо. Образно дану закономірність можна уявити як спробу людини, котра застрягла в болоті, витягнути з трясовини обидві ноги одночасно.

Спадний характер кривої Філіпса пояснюється так. У міру прямування економіки по висхідному відрізку кривої сукупної пропозиції рівень безробіття знижується й дедалі більше наближається до свого природного рівня. Підвищення попиту на окремі види товарів спричиняє підвищення цін на них, що стимулює направлення у дану галузь додаткових інвестицій. Фірми прагнуть втягнути у виробництво додаткові виробничі потужності і вільні робочі руки. Проте в умовах високої зайнятості, коли число безробітних невелике, роботодавці, зіткнувшись зі збільшеним попитом, змушені переманювати працівників з інших фірм за більш високу зарплату. Нестача робочої сили на ринках праці галузей і фірм, на продукцію яких виник підвищений попит, спричиняє зростання заробітної плати, оскільки міжгалузеве, професійне і територіальне переміщення осіб найманої праці вимагає значного часу. Використовуючи цю ситуацію, наймані працівники домагатимуться підвищення зарплати на інших ринках праці, що спричинить за собою зростання витрат, а отже – і цін. Але зростання вартості життя змусить осіб найманої праці посилити боротьбу за підвищення зарплати. Профспілки використають цю ситуацію, і оплата праці знову зросте. І знову все повториться в тій же послідовності: зарплата – ціни; ціни – зарплата.

Висновки

Отже, коли економіка перебуває на висхідному або, тим паче, на класичному відрізках кривої сукупної пропозиції, у міру підвищення зайнятості (скорочення безробіття) спостерігається зростання темпів інфляції, і навпаки: високі темпи інфляції супроводжуються низьким рівнем безробіття. На основі аналізу статистичних даних американські вчені

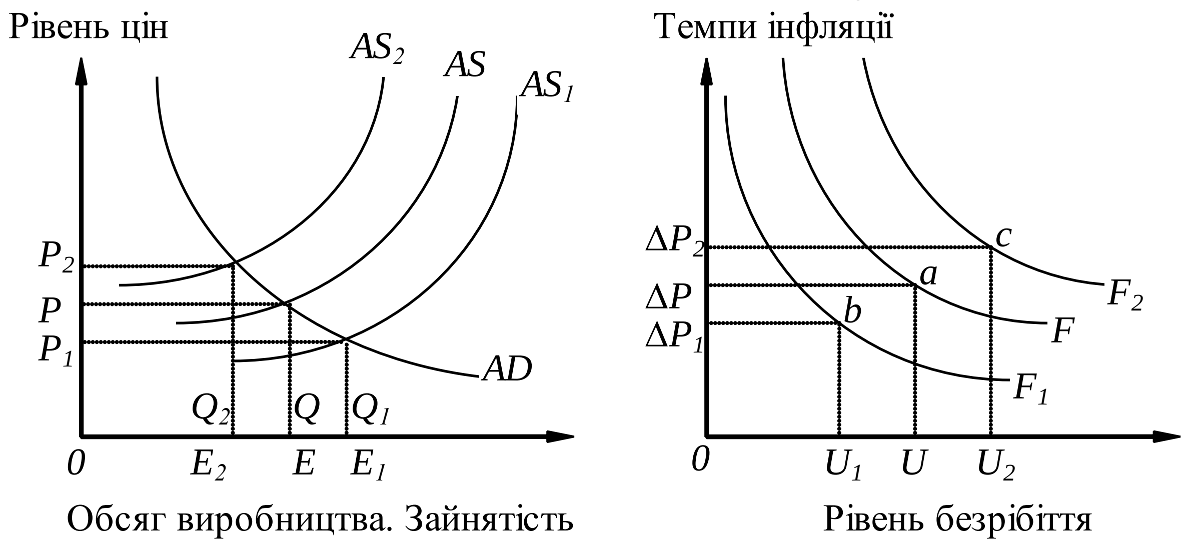
встановили математичну залежність зниження середньорічного обсягу ВВП від зниження темпів інфляції на 1% і назвали цю залежність коефіцієнтом втрат. Звичайно для умов США він дорівнює 5. Інакше кажучи, ціною зниження темпів інфляції на 1% є втрата 5% середньорічного обсягу ВВП. Наскільки дана закономірність застосовна для умов України? Відсутність статистичних даних за доволі велику кількість років не дає можливості точно встановити значення коефіцієнта втрат.

Вивчення цієї залежності на тривалих періодах показало, що в деякі роки альтернативний зв'язок між інфляцією і безробіттям, утілений у кривій Філіпса, не витримується. Найчастіше спостерігалося одночасне зростання інфляції і безробіття (падіння обсягу виробництва) – явище, що дістало назву *стагфляція;* іноді ці показники одночасно знижувалися; у деякі роки розвиток здійснювався суто за кривою Філіпса.

Здавалося, що це цілком спростовує встановлену англійським вченим закономірність. Не дивно, що даний факт став причиною виникнення точки зору про відсутність зв'язку між інфляцією і безробіттям у довгостроковому періоді. Її авторами наприкінці 1960-х рр. стали два американські вчені Мілтон Фрідмен і Едмунд Фелпс. Вагомим аргументом, що підтверджує дану точку зору, є положення про те, що нібито в довгостроковому плані рівень безробіття і темпи інфляції залежать від цілком різноманітних факторів і тому між ними немає тісного зв'язку. На темпи інфляції впливає, на їхню думку, обсяг грошової маси, а на рівень безробіття – розмір мінімальної зарплати, сила профспілок, тривалість пошуку роботи безробітними, можливості їхнього перенавчання.

Але економісти – прихильники кейнсіанської теорії зайнятості, що не схильні здаватися. Вони вважають, що взаємозв'язок, виражений у кривій Філіпса, із невеликими відхиленнями зберігається. Просто в довгостроковому плані він виражається декількома зміщеними відносно одна до одної кривими, початок кожної з яких характеризується різноманітним вихідним рівнем інфляції і безробіття (рис. 3-18*б*). Чому крива Філіпса зміщується? Кейнсіанці пояснюють цю ситуацію в рамках моделі сукупного попиту і сукупної пропозиції. Вони думають, що при зсуві кривої сукупної пропозиції вправо або вліво за стабільного положення кривої сукупного попиту (рис. 3-18) рівень цін і обсяг зайнятості змінюються в одному напрямку. Справді, характер кривої сукупної

пропозиції, як ми пам'ятаємо, відбиває витрати виробництва. Зі зростанням витрат вона переміщається вліво (від *AS* до AS_2), за їхнього зниження, навпаки, – вправо (від *AS* до AS_1).



а) модель "сукупний попит - сукупна пропозиція" *б) зміщення кривої Філіпса*

Рис. 3-18. **Зсув кривої Філіпса як результат зсуву кривої сукупної пропозиції**

Початкову сукупну пропозицію відбиває крива *AS*, сукупний попит – крива *AD* (рис. 3-18*а*). Рівновага досягається за рівня цін *P* і зайнятості *E*. При зниженні сукупної пропозиції до AS_2 рівноважний стан характеризується збільшеним рівнем цін P_2 і зменшеною зайнятістю E_2. Тобто у даному випадку ми спостерігаємо одночасно підвищення темпів інфляції і зростання безробіття, або зсув кривої Філіпса з положення F_1 у F_2 (рис. 3-18*б*). На рисунку *б* лінія *F* – початкове положення кривої Філіпса, що відповідає ситуації, зображеній кривими *AS*-*AD* на рисунку *а*, і F_2 – крива Філіпса в економічній ситуації, що характеризується кривими AS_2-*AD*, лінія F_1 – крива Філіпса після зсуву кривої *AS* у положення AS_1. Одночасно криві *F*, F_1, F_2 відбивають зміну рівнів інфляції і безробіття за конкретні й порівняно невеликі тимчасові проміжки (наприклад, умовно приймемо, що *F* – із 1975 по 1980 рік, F_1 – із 1981 по 1987 рік, F_2 – із 1988 по 1994 рік), а в цілому рисунок ілюструє цей взаємозв'язок за довготривалий період (у даному прикладі – із 1975 по 1994 рік). Припустімо, що точка *а*, що розташовується на кривій *F*, відповідає ситуації 1975 р. (рівень безробіття –

U, темпи інфляції – ΔP), точка b – 1986 р. (рівень безробіття – U_1, темпи інфляції – ΔP_1), точка c – 1994 р. (рівень безробіття – U_2, темпи інфляції – ΔP_2). Як бачимо, за цей період рівень безробіття зріс із U до U_2, а темпи інфляції також збільшилися від P до P_2. У наявності – стагфляція. Прихильники кейнсіанської точки зору віднайшли ряд фактичних доказів, що підтверджують їхню ідею про причини одночасного зростання темпів інфляції і рівня безробіття. Одним з них є ув'язка стагфляції в 1970-х – на початку 1980-х рр. з діями арабських країн – експортерів нафти за значного підвищення її ціни. Тотальне зростання цін на енергоресурси стало причиною підвищення витрат, а отже, зсуву кривої сукупної пропозиції ліворуч, а кривої Філіпса – праворуч. Після 1982 р. було вжито ряд ринкових заходів для зниження цін (посилення конкуренції на внутрішніх ринках США, зниження зарплати в деяких галузях, зменшення залежності від експорту нафти з арабських країн), що призвело до скорочення витрат, а отже, до правобічного зсуву кривої сукупної пропозиції (рис. 3-18*а*, до положення лінії AS_1). У результаті, в період 1983-1988 рр. спостерігалося скорочення темпів інфляції і зниження рівня безробіття, тобто крива Філіпса зайняла краще положення, змістившись вліво (рис. 3-18*б*, до положення F_1).

Резюме

1. Важливим засобом регулювання ринку праці є фіскальна політика, тобто маніпулювання державним бюджетом через зміну оподатковування і державних витрат на закупівлю суспільних благі. Існує обернена залежність обсягів інвестицій і витрат домогосподарств після оподаткування: зниження податків за інших рівних умов супроводжуватиметься зростанням витрат фірм і підприємств на інвестиції, домогосподарств – на споживчі товари, і навпаки. Зменшення споживчих витрат домогосподарств і скорочення інвестицій у результаті зростання оподатковування веде до зменшення сукупних витрат, а відтак, і зниження рівня зайнятості. Крім того, цей вплив посилюватиметься ефектом мультиплікатора.

2. Зростання державних витрат (але не за рахунок збільшення податків) завдяки дії мультиплікатора дає більш помітне збільшення сукупних витрат, ніж скорочення податків на ту саму суму, а відтак, має більш стимулюючий

вплив на зайнятість. Таке становище може бути досягнуте за дефіцитного фінансування державних витрат шляхом або випуску державних облігацій, або додаткового випуску нових грошей. У результаті запозичення державою грошей на внутрішньому ринку шляхом продажу своїх облігацій розширення сукупного попиту буде меншим, ніж від створення нових грошей шляхом їхнього додаткового випуску (емісії) або одержання державою кредитів у центральному банку.

3. Оподатковування помітно впливає на обсяг чистого експорту. Розмір податків відбивається на ціні вироблених товарів і послуг. Тому можна сказати, що зростання податків призводить до подорожчання продукції, що випускається, а отже, до зниження її конкурентоздатності на зовнішніх ринках і, як наслідок, – до зменшення експорту. Ще один шлях впливу податків на обсяг експорту – зменшення або збільшення іноземних інвестицій. Низькі податки приваблюють іноземні інвестиції, а збільшення оподатковування має протилежний ефект.

4. Деякі економісти вважають, що зменшення податків, крім підвищення зайнятості через збільшення сукупного попиту, стимулює зайнятість ще і шляхом збільшення сукупної пропозиції чинників виробництва – землі, капіталу, робочої сили та підприємливості. Це пояснюється тим, що більш низькі податки призводять до зростання чистої зарплати осіб найманої праці – підвищення ціни робочої сили, що спричиняє збільшення її пропозиції на ринку праці. Зниження податків посилює зацікавленість підприємців у бізнесі, стимулює їхню ініціативність і підприємливість, а також дозволяє збільшити обсяг інвестицій.

5. На думку деяких економістів, відповідно до закономірності, що втілена у кривій Лаффера, зниження ставок податків не завжди супроводжується падінням сум податкових надходжень. Відповідна крива демонструє, що в міру підвищення податкових ставок надходження грошей від податків спочатку зростає, а після досягнення податковою ставкою певної величини – падає. Отже, зростання ставок оподатковування не завжди супроводжується збільшенням надходжень коштів до бюджету.

6. Цілеспрямоване маніпулювання податками є найважливішою частиною дискреційної фіскальної політики, під якою розуміють навмисне маніпулювання податками і державними витратами з метою зміни реального обсягу національного виробництва і зайнятості, контролю над інфляцією і

прискорення економічного росту. Розрізняють два види фіскальної політики – стримуючу і стимулюючу.

Якщо в економіці спостерігається викликана надлишковим попитом інфляція, то повинна застосовуватися стримуюча фіскальна політика – зменшення державних витрат, або зростання оподатковування, або визначена комбінація зазначених заходів, унаслідок чого інфляція знизиться.

Коли економіка переживає спад виробництва і зростання безробіття, то застосовується стимулююча фіскальна політика – зниження оподатковування і зростання державних витрат на закупівлю суспільних благ. Результатом стане розширення зайнятості.

Дискреційна фіскальна політика залежно від економічної ситуації може посилюватися кредитно-грошовою політикою потрібної спрямованості. За високої інфляції необхідно застосувати обмежувальну фіскальну політику і політику дорогих грошей. Проте «ціною» зниження рівня інфляції стане зростання безробіття і втрачений обсяг виробництва. Для подолання спаду виробництва і високого рівня безробіття варто застосувати зниження податків, розширення державних закупівель суспільних благ, зменшення процентної ставки.

7. Якщо крива сукупного попиту перетинає криву сукупної пропозиції на її проміжному відрізку і переміщується знизу вверх, то це супроводжується зростанням обсягу виробництва, рівнів зайнятості і цін (більш високими темпами інфляції). Виходить, коли темпи інфляції є найбільш високими, їм відповідає найбільш високий приріст зайнятості, або по-іншому – найбільш різке зниження рівня безробіття. Тобто рівень безробіття перебуває в оберненій залежності від темпів інфляції: високі темпи інфляції зазвичай супроводжуються низьким рівнем безробіття. У графічному вигляді цей взаємозв'язок ілюструється за допомогою кривої Філіпса.

Впливаючи на розмір сукупного попиту, наприклад, шляхом зміни кредитно-грошової і фіскальної політики, можна досягти будь-якої точки на кривій Філіпса, яка найбільшою мірою відповідає сьогоднішнім потребам – чи то зниженню темпів інфляції, чи то подоланню надмірного безробіття. Проте, якщо економіка перебуває на проміжному відрізку сукупної пропозиції, одночасно ці два завдання вирішити неможливо. Будь-які антиінфляційні заходи (зокрема й щодо обмеження грошової маси)

супроводжуються зростанням безробіття і неминуче призводять до зменшення обсягу національного виробництва, і навпаки.

8. Практика підтвердила правильність закономірності, що описується кривою Філіпса на короткострокових тимчасових проміжках. На тривалих періодах альтернативний зв'язок між інфляцією і безробіттям у багатьох випадках не витримується. Найчастіше спостерігається одночасне зростання інфляції і безробіття (явище, що дістало назву *стагфляція*); іноді ці показники одночасно знижувалися; у деяких роках розвиток здійснювався у суворій відповідності до кривої Філіпса**.**

Кейнсіанці вважають, що в довгостроковому плані ця залежність виражається декількома зміщеними одна відносно одної кривими, початок кожної з яких характеризується різним вихідним рівнем інфляції і безробіття. Цей зсув вони пояснюють у рамках моделі сукупного попиту і сукупної пропозиції, вважаючи, що у разі зсуву кривої сукупної пропозиції праворуч або ліворуч за стабільного положення кривої сукупного попиту, рівень цін і обсяг зайнятості змінюються в одному напрямі.

9. Існує думка, що була висунута в 1968 р. М. Фрідменом і дістала назву гіпотези *природного рівня безробіття*, відповідно до якої зв'язок між безробіттям та інфляцією (обсягом грошової маси) у довгостроковому плані взагалі відсутній. Оскільки сукупна пропозиція на даному проміжку часу має вертикальний характер (за природного рівня безробіття), зміна сукупного попиту призводить лише до зміни рівня цін, а обсяг виробництва і, відповідно, рівень зайнятості залишаються незмінними. У довгостроковому періоді положення кривої Філіпса визначається природним рівнем безробіття – таким, до якого економіка прямує в довгостроковому плані. Є дві групи аргументів, що пояснюють гіпотезу природного рівня: теорія адаптивних очікувань і теорія раціональних очікувань.

10. У теорії адаптивних очікувань стверджується, що зміни номінальної заробітної плати відстають від змін рівнів цін. Інфляційні очікування суб'єктів економічного життя будуються на попередніх відомостях про рівень інфляції. Якщо зростання цін перевищить темпи росту зарплати, наприклад, у результаті застосування урядом стимулюючої фіскальної політики і політики дешевих грошей, то це стане причиною отримання підприємцями на даному проміжку часу більш високого прибутку. Особи найманої праці поки що не перебудували своїх планів і якийсь час не

вимагають підвищення зарплати. Високі прибутки підприємців стимулюють розширення виробництва, прийом на роботу додаткових працівників. Точка, яка віддзеркалює стан економіки, переміщується вздовж кривої Філіпса і характеризується більш низьким рівнем безробіття, але зрослим рівнем інфляції. У довгостроковому плані спостерігаються коливання рівноважної точки навколо природного рівня безробіття за постійного зростання темпів інфляції.

11. Відповідно до теорії раціональних очікувань, суб'єкти економічного життя розуміють, як функціонує економіка, як поводитися в тій або іншій ситуації. Тому, коли органи влади тільки починають обговорювати заходи щодо стимулювання економічного росту і розширення зайнятості (шляхом введення стимулюючої фіскальної політики і політики дешевих грошей), люди, не очікуючи настання реальної інфляції, домагаються підвищення заробітної плати. А це означає, що не буде навіть тимчасового зростання прибутку підприємців, отже, не відбудеться навіть короткострокового розширення зайнятості. На наміри влади розширити сукупний попит економіка відповідає ростом інфляції за збереження природного рівня безробіття. На графіку в системі координат «інфляція-безробіття» точка, що відповідає початковій ситуації, переміщуватиметься вгору по вертикальній лінії.

12. Найбільш авторитетною з альтернативних кейнсіанству економічних шкіл є монетаризм – економічна доктрина, яка своїм корінням сягає класичної економічної теорії. Вона ґрунтується на уявленні про капіталістичну економіку як про економіку з доволі високим рівнем конкуренції, здатну забезпечити високу стабільність розвитку і повну зайнятість. Звідси випливає ідея про непотрібність і навіть шкідливість державного втручання у функціонування економіки.

Якщо кейнсіанці вважають, що держава з метою скорочення безробіття або подолання інфляції повинна активно використовувати фіскальну і кредитно-грошову політику, яка зсуне в потрібний бік криву сукупного попиту, то, на думку монетаристів, ця крива зміщується головним чином під впливом зміни грошової пропозиції. Отже, на їхню думку, розширення грошової пропозиції з метою запобігання інфляції можливе лише в тих обсягах, у яких виріс за цей період фізичний обсяг виробництва, тобто це збільшення повинне бути пропорційне приросту обсягу виробництва.

13. Центральна ідея монетаристів про державне невтручання в економіку знайшла відбиток у теорії раціональних очікувань (ТРО). Її прихильники виходять з того, що люди поводяться раціонально і тому марно намагатися здійснювати державний вплив на економіку. Даремність такого впливу спричиняється реакцією суб'єктів ринку на очікувані результати цієї політики. Люди мають інформацію про політичні рішення, знають, як діяти в тій або іншій ситуації, і діють відповідно до своїх особистих інтересів, зводячи нанівець спроби держави впливати на будь-які елементи сукупного попиту.

14. Представники теорії економіки пропозиції (ТЕП) також переконані в необхідності скорочення державного втручання в економіку. На їхню думку, економічні кризи, зростання безробіття спричиняються не тільки зниженням сукупного попиту, але й падінням сукупної пропозиції. Для розвитку виробництва, підвищення зайнятості необхідно стимулювати сукупну пропозицію шляхом: зниження податків; скорочення соціальних програм; відмови від надмірного державного регулювання економіки.

Прихильники ТЕП вважають, що коли соціальні виплати досягають значних розмірів, вони послаблюють зусилля людей щодо пошуку роботи. Представники даної економічної течії виступають за відмову від державного втручання в економіку ще й тому, що воно нібито захищає деякі фірми і галузі від конкуренції, створює їм тепличні умови, що не сприяє підвищенню ефективності виробництва.

15. Нині політики і вчені більшості країн не віддають переваги якійсь одній концепції. Вони почали тісніше координувати кредитно-грошову і фіскальну політику, надавати більше значення аналізу і розвитку як сукупного попиту, так і сукупної пропозиції, підсилили увагу до прогнозування реакції людей на результати зміни державної політики і зміцнення зв'язків мікро- та макроекономічної політики.

Контрольні питання

1. Поясніть взаємозв'язок між заощадженнями, витратами та ефектом мультиплікатора. Як обчислюється розмір мультиплікатора?

2. Сутність оподатковування і його роль у фіскальній політиці. Опишіть механізм впливу оподатковування на рівень зайнятості шляхом зміни розміру особистих споживчих витрат та інвестицій.

3. Як би Ви пояснили твердження: «Зростання державних витрат (але не за рахунок збільшення податків) завдяки дії мультиплікатора дає більш помітне збільшення сукупних витрат, ніж скорочення податків на ту саму суму»? Який механізм впливу на зайнятість державних закупівель за рахунок створення нових грошей?

4. Опишіть механізм впливу оподатковування на зайнятість через зміну обсягу чистого експорту.

5. Поясніть вплив оподатковування на обсяг сукупної пропозиції. Як його зміна відбивається на рівні зайнятості?

6. Опишіть характер кривої Лаффера. Поясніть, чому за очевидного позитивного впливу на зайнятість зниження податків уряди неохоче йдуть на цей крок.

7. Розкрийте зміст поняття «дискреційна фіскальна політика». Як ця політика зв'язується з кредитно-грошовою політикою в ході економічного циклу? Покажіть сутність обмежувальної та стимулюючої фіскальної політики.

8. Розкрийте зміст теорій адаптивних і раціональних очікувань. Що спільного між ними і що відрізняє ці теорії?

9. Опишіть характер кривої Філіпса на короткострокових і на тривалих часових проміжках.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе: пер. с англ., 4-е изд. М.: «Дело ЛТД», 1994. С. 191-192; С. 640-646.

2. История экономических учений: (современный этап): учебник / под общ. ред. А. Г. Худокормова. М.: ИНФРА, 1998. Гл. 7. С. 112-147; Гл. 8. С. 148-160.

3. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Гелиос АРВ, 1999. Гл. 22. С. 289-306; Гл. 23. С. 306-341.

4. Кривцов А.С., Бережной В.М. Теоретические основы современной экономики: учебное пособ. Х.: Прапор, 1997. Тема 14. С. 172-183; Тема 15. С. 194-203; Тема 18. С. 225-240.

5. Макконнелл К.Р., Брю С.А. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2 т.: пер. с англ. Т.1. Баку; Азербайджан, 1992. Гл. 11. С. 453-

466; Гл. 12. С. 210-217; Гл. 14. С. 242-263; Гл. 15. С. 273-275; Гл. 16. С.283-295; Гл. 17. С. 298-318; Гл. 19. С. 338-361.

6. Мікроекономіка і макроекономіка: підруч. для студентів екон. спец. закл. освіти: у 2 ч. / С. Будаговська, О. Кілієвич, І. Луніна та ін.; за заг. ред. С. Будаговської. К.: Основи, 1998. Ч. ІІ. Тема 3. Тема 6. С. 307-313; С. 252-256; Тема 9. С. 369-377; Тема 11. С. 404-425.

7. Мэнкью Н.Г. Макроэкономика: пер. с англ. М.: Изд-во МГУ, 1994. Гл. 3. С. 116-122; Гл. 7. С. 314-319; Гл. 10. С. 403-406; Гл. 11. С. 453-466; Гл. 12. С. 485-486.

8. Мэнкью Н.Г. Принципы экономикс. СПб: Питер Ком, 1999. Гл. 29. С. 634-641; Гл. 32. С. 707-716; Гл. 33. С. 723-741.

9. Самуэльсон П. Экономика: в 2-х т. Т. І. М.: НПО «Алгон», 1992. Гл. 18. С. 309-331.

3.4.4. Можливості та методи державного регулювання зайнятості в альтернативних кейнсіанству концепціях

Кейнсіанська теорія зайнятості і державної стабілізаційної політики, головні положення якої ми розглянули, з'явилася в другій половині 1930-х рр. і реально здійснювалася в економічній практиці до початку 1970-х років. У 1970-х рр. умами вчених і державних діячів заволоділа нова економічна доктрина – монетаризм, котра своїми коренями сягає класичної економічної теорії. Її суть полягає в уявленні про капіталістичну економіку як про економіку з достатньо високим рівнем конкуренції, котра сама по собі здатна забезпечити високу стабільність розвитку і повну зайнятість. А коли так, то державне втручання у функціонування економіки є не тільки непотрібним, але й шкідливим.

Інтелектуальний лідер монетаристської школи лауреат Нобелівської премії 1976 р. Мілтон Фрідмен вважає, що велика депресія 1929-1933 рр., інші періоди економічних спадів і зростання безробіття викликані не внутрішніми протиріччями капіталістичної економіки, а саме державним втручанням. З погляду монетаристів, економічна нестабільність породжується насамперед неправильним кредитно-грошовим регулюванням, що своєю чергою пояснюється двома головними причинами.

Перша: непередбачені тимчасові лаги. Хоча кредитно-грошовий вплив передається на економіку безпосередньо, зміни грошової пропозиції впливають на виробництво лише через доволі тривалий період часу, який, відповідно до емпіричних досліджень Фрідмена, може бути як коротким – від шести до восьми місяців, так і довгим – до двох років Оскільки передбачити тимчасовий лаг вжитих заходів заздалегідь неможливо, то також неможливо точно визначити те, коли варто починати проведення тієї або іншої політики. З цієї ж причини дуже складно виробити навіть спрямованість кредитно-грошової політики, визначити те, яка політика – дешевих чи дорогих грошей – у даний момент необхідна. Наприклад, якщо різноманітні економічні показники вказують на деякий спад виробництва і зростання безробіття, то центральний банк повинен застосовувати політику дешевих грошей. Але уявімо тепер, що протягом наступних місяців економічне положення з причин, ніяк не пов'язаних із заходами державної політики, змінилося і почався перехід до циклічної фази інфляційного підйому. А саме в цей момент політика дешевих грошей починає чинить свою дію. У результаті ми одержимо тільки штучний поштовх до посилення інфляції.

Друга: абсолютизація ролі процентної ставки в кредитно-грошовій політиці. Монетаристи вважають, що центральні банки не можуть стабілізувати грошову пропозицію і процентні ставки одночасно. Тому, намагаючись стабілізувати процентні ставки, вони збільшують пропозицію грошей, тим самим дестабілізуючи економіку. Цю думку можна проілюструвати на такому прикладі.

Припустімо, економіка рухається до повної зайнятості з підвищенням рівня сукупних витрат, обсягу виробництва, зайнятості і цін. Зростання економічної активності, звичайно, спричинить збільшення попиту на гроші і, отже, підвищення процентної ставки. Якщо ж тепер із метою стабілізації процентних ставок вдатися до політики дешевих грошей, то зростання кількості грошей збільшить сукупні витрати в той момент, коли економіка підійде до повної зайнятості. Тобто спроба стабілізувати процентну ставку призведе до зростання маси грошей, розкручування інфляційної спіралі і дестабілізації економіки.

Якщо кейнсіанці вважають, що держава з метою скорочення безробіття або подолання інфляції повинна активно використовувати фіскальну і

кредитно-грошову політику, що змістить у потрібну сторону криву сукупного попиту, то, на думку монетаристів, ця крива зміщується головним чином під впливом зміни грошової пропозиції.

Основним у монетарній теорії є саме акцент на роль грошового обігу, що обґрунтовується за допомогою відомого рівняння А. Сміта (рівняння обміну):

$M \times V = P \times Q$**,** де:

M – кількість грошей;

V – швидкість обігу грошей;

P – рівень цін або середня ціна, за якою продається кожна одиниця продукту;

Q – фізичний обсяг товарів і послуг, вироблених у країні.

Як бачимо, ліва частина рівняння ($M \times V$) являє собою загальні витрати всіх покупців товарів і послуг за якийсь період часу, а права ($P \times Q$) – характеризує загальну виручку продавців цих товарів і послуг за той самий період.

Монетаристи думають, що швидкість обігу грошей (V) майже стабільна (зміни відбуваються поступово і передбачено). У цьому зв'язку зміна кількості грошей (M) приводить до зміни P або Q, або ж обох цих показників. Відповідно до їхньої точки зору, зміна M може викликати короткострокову зміну реального обсягу виробництва (Q) і зайнятості, тому що ринок повинен пристосуватися до цієї зміни. Виходячи зі своєї принципової посилки про внутрішню сталість ринкової економіки і довгострокову тенденцію до повної зайнятості, вони вважають, що в більш тривалій перспективі збільшення пропозиції грошей M за незмінного Q веде до зростання цін (P).

Звідси монетаристи доходять висновку, що з метою запобігання інфляції розширення грошової пропозиції можливе лише в тих обсягах, у яких зростає Q. За довготривалого зростання фізичних обсягів товарів і послуг, наприклад, на 3-5% на рік, кількість грошей також має зростати на ці ж 3-5% на рік. Щоб уникнути негативного впливу на економіку державної кредитно-грошової політики, вони пропонують прийняти монетарне право, що має законодавчо встановити уряду межу щорічного збільшення грошової маси. При цьому зростання грошової маси є припустимим лише

пропорційно величині приросту обсягу виробництва (рис. 3-19). Це, на думку монетаристів, забезпечить розширення сукупного попиту, відповідного приросту сукупної пропозиції, що запобіжить інфляційному розширенню витрат, на котрі просто не вистачить коштів. Зазначимо, що хоча значна частина економістів і політиків підтримують ідею введення монетарного правила, проте майже всі центральні банки світу проводять дискреційну політику.

Якщо розглянути добре відому нам модель «сукупна пропозиція – сукупний попит», то, за твердженням монетаристів, монетарне правило забезпечує відповідність грошової пропозиції (маси грошей) фізичному росту реального обсягу національного виробництва. За його збільшення від Q_1 до Q_2 (рис. 3-19, переміщення кривої сукупної пропозиції від AS_1 до AS_2) маса грошей повинна зрости таким чином, щоб забезпечити розширення сукупного попиту пропорційно від AD_1 до AD_2. Це гарантує збереження попереднього рівня цін *P*.

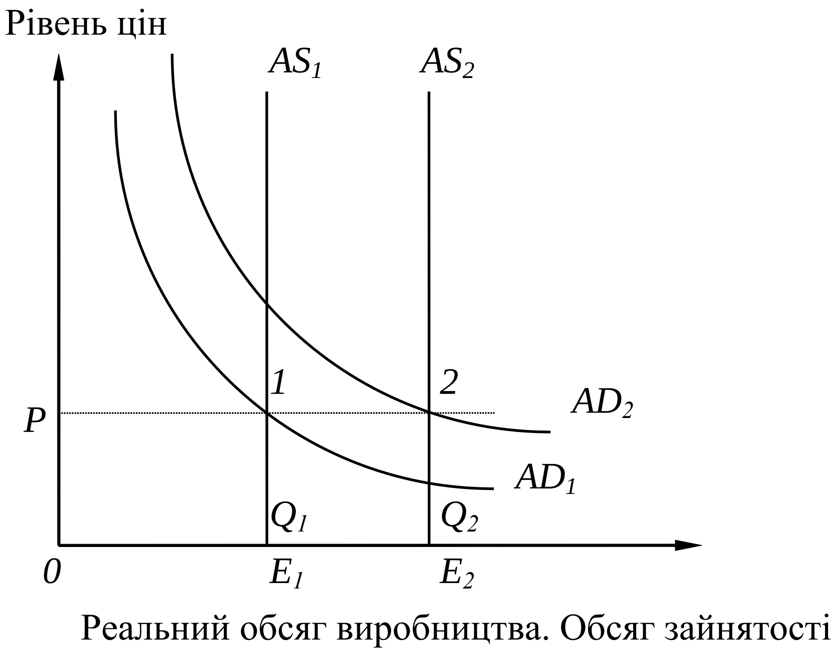
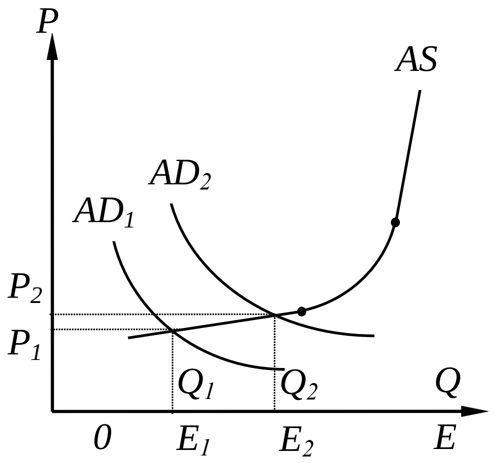


Рис. 3-19. **Ілюстрація монетарного правила**

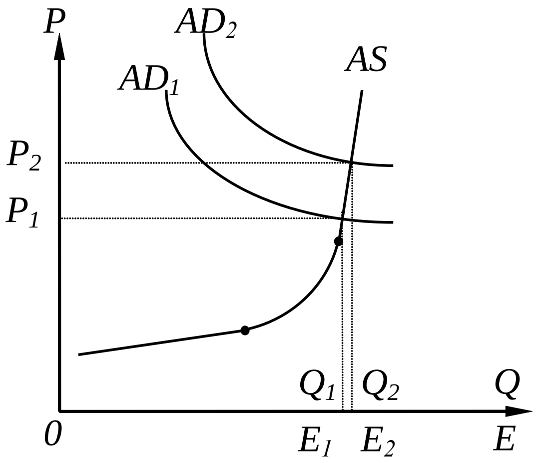
Як Ви пам'ятаєте, на початку попереднього розділу ми вже аналізували розбіжності поглядів економістів-класиків і кейнсіанців з цієї проблеми. Читач, котрий добре їх засвоїв, може без будь-якої втрати пропустити подальші міркування.

Сукупна пропозиція, на думку кейнсіанців, у графічному зображенні – горизонтальна або майже горизонтальна лінія, що відбиває їхню позицію, відповідно до якої в реальній економіці найчастіше спостерігається неповне використання виробничих потужностей і робочої сили. Монетаристи так само, як їхні ідейні попередники економісти-класики, вважають криву сукупної пропозиції дуже крутою або, якщо взяти крайній випадок, вертикальною. Ця розбіжність у поглядах на сукупну пропозицію вкрай важлива стосовно з'ясування суті стабілізаційної політики.

З погляду монетаристів, якщо ті, хто визначає економічну політику, спробують використовувати стабілізаційні заходи для збільшення реального обсягу виробництва і зайнятості, їхній зусилля в ситуації, коли економіка характеризується повною зайнятістю, виявляться, найімовірніше, даремними. У результаті зсуву сукупного попиту з AD_1 до AD_2 (див. рис. 3-20*б*), ми одержуємо незначний приріст реального обсягу виробництва (із Q_1 до Q_2) і зайнятості (від E_1 до E_2), але значне підвищення рівня цін (із P_1 до P_2). За дуже незначне збільшення обсягу виробництва і зайнятості економіка платить високу ціну у вигляді інфляції, або, якщо розглядати крайній випадок – точно вертикальний характер лінії сукупної пропозиції, – інфляції без якогось збільшення зайнятості й приросту реального обсягу національного виробництва. На противагу монетаристам, кейнсіанці вважають, що політика збільшення грошової маси зробить вагомий вплив на виробництво й зайнятість і слабко вплине на рівень цін. Даний висновок випливає з припущення, що розширення сукупного попиту з AD_1 до AD_2 (рис. 3-20*а*) спричинить суттєве збільшення реальних обсягів виробництва (із Q_1 до Q_2) і зайнятості (з E_1 до E_2), але викличе лише невелике зростання рівня цін (із P_1 до P_2). Інакше кажучи, можна одержати значний приріст реального обсягу виробництва і зайнятості лише з невеликими інфляційними витратами, або у випадку, коли кейнсіанський відрізок кривої сукупної пропозиції горизонтальний, – взагалі без інфляції.



а) перетин кривих на кейнсіанському відрізку



б) перетин кривих на класичному відрізку

Рис. 3-20. **Наслідки збільшення грошової маси**

Кейнсіанці не схильні вважати, що зміна грошової пропозиції завжди і безумовно змінює в тому ж напрямі сукупний попит. Для доказу вони використовують два можливі варіанти розвитку подій від збільшення маси грошей, котрі дають прямо протилежний результат.

Перший: припустімо, ми перебуваємо в ситуації, коли досягнута майже повна зайнятість, за незмінної грошової пропозиції. У такому випадку, відповідно до монетарного правила, повинна автоматично забезпечуватися стабільність цін. Тепер припустімо, що попит на інвестиції під впливом оптимістичних очікувань підприємців зріс. У результаті також зросте сукупний попит (рис. 3-21, відповідна крива зрушиться від AD_1 до AD_2) і починається інфляція попиту.

Як бачимо, у цій ситуації монетарне правило не здатне виконати своє завдання щодо підтримки стабільних цін. З іншого боку, якщо застосувати політику скорочення бюджетних витрат разом з політикою дорогих грошей, то це може зупинити розширення сукупного попиту й тим самим запобігти інфляції.

Другий: припустімо тепер, що попит на інвестиції скоротився під впливом песимістичних очікувань підприємців. У такому випадку, незважаючи на розширення грошової маси, збільшення сукупного попиту не настане. Більше того, виникне його зменшення (на рисунку – від AD_1 до AD_3), а ціни, якщо додержуватися логіки монетаристів, повинні знизитися.

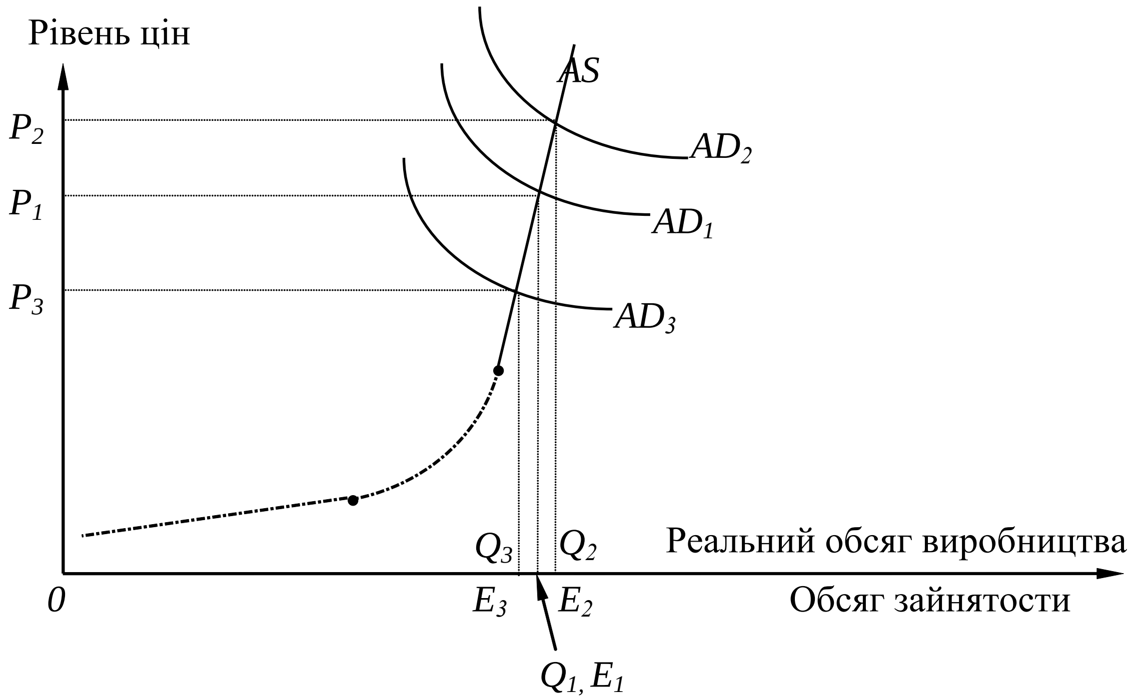


Рис. 3-21. **Ілюстрація кейнсіанської критики монетаристської концепції неможливості державної стабілізаційної політики**

Але тоді монетарне правило знову не в змозі забезпечити цінову стабільність: рівень цін впаде з P_1 до P_3. Якщо ж у цій ситуації застосувати кейнсіанську політику розширення бюджетних витрат разом з політикою дешевих грошей, сукупний попит збільшиться і збережеться на рівні AD_1, запобігши тим самим дефляції. Або, якщо погодитися з кейнсіанцями і вважати рівень цін негнучким убік зниження, стабілізаційна політика збільшення бюджетних витрат може запобігти зниженню сукупного попиту від AD_2 до AD_1 і падінню потенційного обсягу виробництва (із Q_2 до Q_1), що виник би в протилежному випадку.

Водночас, як Ви вже звернули увагу, коли економіка досягла повної зайнятості, між монетарним і кейнсіанським трактуваннями впливу змін сукупного попиту на зайнятість і рівень цін немає різниці. Також не відрізняються їхні погляди на роль грошей у зміні зайнятості і реального обсягу національного виробництва: розширення грошової пропозиції веде до збільшення обсягу зайнятості, і навпаки. Предметом дискусії є масштаби цих змін, методи, що використовуються для регулювання обсягу грошової маси тощо.

Центральна ідея монетаристів про державне невтручання в економіку знайшла відбиток у ще одній економічній теорії – *теорії раціональних*

очікувань (ТРО). Її прихильники виходять із положення про те, що люди поводяться раціонально. З їхньої точки зору, підприємці, працівники і домогосподарства розуміють як функціонує ринок, і використовують доступну інформацію для прийняття найбільше раціональних для себе рішень, що спрямовані на максимальне зростання власного добробуту.

Також як і представники класичної економічної теорії, вони уявляють собі ринки товарів і ресурсів конкурентними, а заробітну плату і ціни – гнучкими як у бік підвищення, так і в бік зниження. Але на відміну від економістів-класиків, які вважали, що поки не встановиться новий рівноважний стан, існує деякий проміжок часу, протягом якого скорочення сукупного попиту спричиняє тимчасове відхилення від повної зайнятості, прихильники ТРО стверджують, що рівноважні ціни й обсяги виробництва швидко (а іноді – миттєво) пристосовуються до нових ситуацій. Коли підприємці, споживачі і власники ресурсів одержують інформацію, вони відразу ж змінюють свою економічну поведінку: робітники домагаються збільшення зарплати, підприємці підвищують ціни на свою продукцію, банки піднімають процентні ставки та ін. У результаті миттєвої зміни рівня цін, зарплати і ставок процента збільшення або зменшення сукупного попиту ніяк не відбивається на обсягах виробництва і зайнятості.

Спираючись на наведені аргументи, представники даної наукової школи доходять висновку про слабку ефективність і навіть безкорисливість дискреційної стабілізаційної політики держави. Їхній висновок: безпідставність державної політики впливу на економіку, а отже, на зайнятість, пояснюється не помилками політиків в оцінці ситуації і невчасністю ухвалених ними рішень, а реакцією суб'єктів ринку на можливі наслідки цієї політики. Люди мають інформацію про політичні рішення, знають, як діяти в тій або іншій ситуації, і діють відповідно до своїх особистих інтересів, зводячи нанівець спроби держави впливати на будь-які елементи сукупного попиту. Якщо, наприклад, держава через центральний банк здійснює політику дешевих грошей, то вона очікує, що слідом за цим повинен зрости сукупний попит. Але люди знають, що ця політика звичайно супроводжується посиленням інфляції. У цьому зв'язку заздалегідь підприємці збільшують ціни, банки підвищують ставки процента, працівники домагаються підвищення зарплати, а споживачі прагнуть купити якнайбільше товарів за старими цінами. У результаті політика дешевих

грошей не приведе до зростання зайнятості, оскільки збільшення сукупних витрат у реальних цінах не настає. Інфляція цілком «з'їдає» збільшений попит.

Також переконані в необхідності скорочення державного втручання в економіку представники ще однієї наукової школи, про яку ми вже говорили, – теорії економіки пропозиції (ТЕП). На їхню думку, економічні кризи, зростання безробіття спричиняються не тільки зниженням сукупного попиту, але й падінням сукупної пропозиції.

Справді, якщо повернутися до моделі «сукупний попит – сукупна пропозиція» й уявити лівостороннє переміщення кривої сукупної пропозиції, то його наслідком стане падіння рівня зайнятості і зростання темпів інфляції (рис. 3-22).

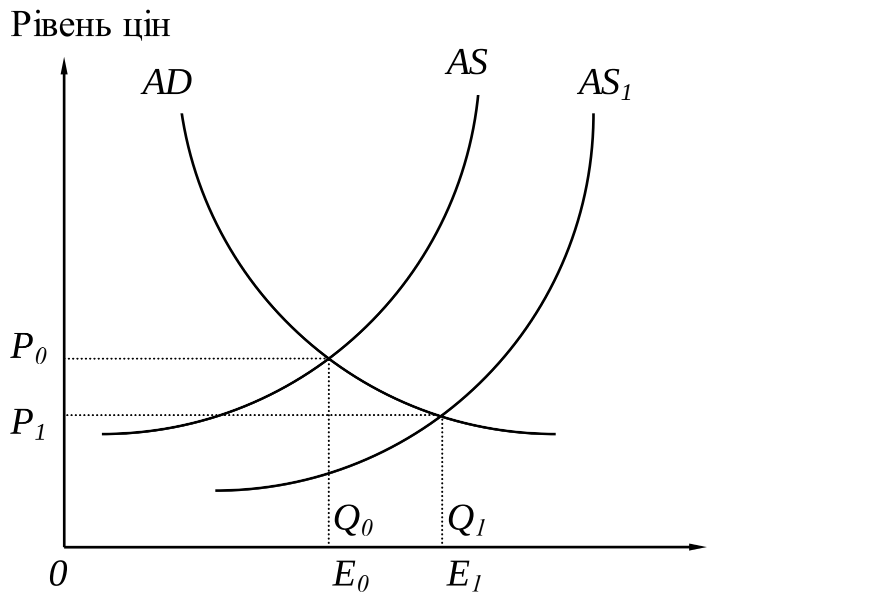


Рис. 3-22. **Ілюстрація основних положень теорії економіки пропозиції**

У разі правостороннього зсуву кривої сукупної пропозиції, коли відбувається її розширення під впливом нецінових факторів, ми побачимо протилежну картину: обсяг зайнятості зросте, ціни – знизяться.

Отже, вважають прихильники ТЕП, для розвитку виробництва, підвищення зайнятості необхідно стимулювати сукупну пропозицію. Це стимулювання повинно здійснюватися трьома шляхами. *По-перше*, через зниження податків, про що ми вже говорили, розглядаючи криву Лаффера,

по-друге, через скорочення соціальних програм і, *по-третє*, через відмову від надмірного регулювання економіки.

Якщо кейнсіанський погляд на зниження податків у період економічного спаду і зростання безробіття ґрунтується на необхідності підвищення сукупних витрат, що збільшуються в міру зменшення оподатковування, то, на думку прихильників ТЕП, зниження податків важливе завжди – як у період спаду, так і під час підйому, оскільки зменшення податкового тягаря стимулює зростання сукупної пропозиції. Якщо кейнсіанці вважають, що високі податки в період загострення інфляції зменшують платоспроможний попит і тим самим спрямовані проти інфляції, то, відповідно до теорії економіки пропозиції, більша частина податків раніше або пізніше стає витратами і перекладається на споживачів у формі більш високих цін. Підвищення податків, отже, має не антиінфляційний, а проінфляційний характер.

Прихильники теорії економіки пропозиції вважають що, якщо соціальні виплати (допомога по безробіттю, незаможнім, багатодітним сім'ям тощо) досягнуть великих розмірів, вони послаблять зусилля людей з пошуку роботи. Оскільки висока соціальна захищеність пом'якшує тягар втрати роботи, люди не бояться втратити роботу і трудяться без належного старання і напруги. Представники цієї економічної течії виступають за відмову від державного втручання в економіку ще й тому, що воно нібито захищає деякі фірми і галузі від конкуренції, створює їм тепличні умови, що не сприяє підвищенню ефективності виробництва.

Як бачимо, деякі положення теорії економіки пропозиції за своєю суттю дуже близькі до позицій монетаристської теорії. Це насамперед стосується погляду на роль держави в ринковій економіці. З кейнсіанцями в них спільна точка зору на необхідність зниження податкового тягаря в періоди економічного спаду і підвищення рівня безробіття.

Треба підкреслити, що вчені, політики і державні діячі багатьох країн, знаючи з монетарної теорії про ефект витіснення, стали тісніше координувати кредитно-грошову і фіскальну політику; розуміючи сутність ТЕП, надають більшого значення аналізу і розвитку як сукупного попиту, так і сукупної пропозиції; завдяки ТРО, підсилили увагу до прогнозування реакції людей у відповідь на зміну державної політики і посилення зв'язків мікро- та макроекономічної політики.

Резюме

1. Основною причиною кризових явищ у сфері зайнятості є тривалий період малих за обсягом і недосконалих за структурою капітальних інвестицій, що пояснюється низькою інвестиційною привабливістю нашої країни, ненадійністю банківської системи, витіканням величезних сум грошей за кордон, зокрема в офшорні зони. Особливого значення для розвитку сфери зайнятості набувають інвестиції в оновлення основного капіталу, ступінь зносу якого давно перевищив критичний рівень. Розвиток ринку праці потребує насамперед використання таких внутрішніх джерел інвестицій, як кошти населення і вітчизняного бізнесу. Поряд з підвищенням гарантій збереження законних інвестицій необхідно посилити надійність банківської системи через застосування повного страхування депозитних внесків, розроблення та встановлення реальних перешкод проти витікання грошей за кордон, застосування механізмів їхнього повернення в Україну в разі набуття злочинним шляхом.

2. Розвиток сфери зайнятості в Україні стримується низькою платоспроможністю населення. І хоча номінальні зарплата і пенсії, як основа споживчого попиту, постійно зростають, але через високі темпи інфляції та великі обсяги імпорту це не спричиняє адекватного збільшення фізичних обсягів споживання вітчизняної продукції. До того ж падіння платоспроможності населення відбувається у результаті вимивання коштів з домогосподарств на сплату енергоносіїв, комунальних послуг, ліків і медичного обслуговування, що зменшує обсяг сукупного попиту, отже, гальмує розвиток зайнятості.

3. Модернізація державної політики зайнятості потребує реальних заходів, спрямованих на стимулювання експортної активності українських підприємств, яка має базуватися не на сприятливій кон'юнктурі сировинних ринків (як у перше десятиліття 2000-х рр.), а на виробництві конкурентоспроможної продукції з високою доданою вартістю.

Позитивно оцінюючи зростання загального обсягу експорту, необхідно підкреслити наявність загроз, які виникають під час трансформації економіки України в експортоорієнтовану, коли надходження від експорту становили значну частину ВВП (понад 40%). Загроза полягає в занадто високій вразливості вітчизняної економіки й зайнятості населення від

кон'юнктури світових ринків, обмінного курсу валют. Головним для зростання конкурентоспроможності вітчизняної продукції, а звідси й удосконалення сфери зайнятості, є розвиток внутрішнього ринку, який має базуватися насамперед на високих доходах населення та значних розмірах інвестицій, у тому числі в людський капітал, техніко-технологічних нововведеннях, упровадженні інноваційних методів управління підприємствами і всією економікою. Для розвитку зайнятості в реальному секторі економіки велике значення має стабільність обмінного курсу валют. Нестабільність і непередбачуваність валютних курсів шкодить розвитку зовнішньої торгівлі українських підприємств і як наслідок – ринку праці. В умовах довготривалої стабільності обмінного курсу покупка і збереження населенням великої кількості іноземної валюти втрачає сенс, що позбавить валютні ринки певного тиску, ажіотажного попиту, стимулюватиме збільшення обсягів споживання і притоку коштів у банківську систему.

4. Нова парадигма соціально-економічного розвитку України має базуватися не на сприятливій кон'юнктурі сировинного ринку і залежності економіки від зовнішніх факторів, а на зростанні продуктивності праці, узгоджених з нею темпах підвищення оплати праці і розмірів соціальних виплат, від яких залежить зростання ВВП, кінцеве споживання домашніх господарств, отже, обсяг і структура зайнятості населення.

5. Для активізації зовнішньоекономічної діяльності нашій державі необхідно розвивати *інституціональні засоби*. Зокрема, йдеться про сприяння формуванню розгалуженої системи збуту товарів і послуг за кордоном шляхом створення мережі торгових представництв, комерційних агентств, оптових складів, виставкових центрів, які забезпечуватимуть консалтингову, маркетингову і рекламну підтримку експорту наших товарів і послуг.

6. В удосконаленні сфери зайнятості доволі слабо використовуються можливості державної фіскально-бюджетної політики, Регулювання податків і державних витрат на закупівлю суспільних благ може більш ефективно впливати на сукупний попит і сукупну пропозицію, стимулюючи внутрішнє споживання і виробництво. Завдання полягає у створенні продуктивних робочих місць через бюджетне фінансування науки та освіти, охорони здоров'я; спорудження та утримання об'єктів соціальної сфери, будівництво і реконструкцію доріг; розвиток комунального господарства

(каналізаційних мереж, очисних споруд, мостів, шляхопроводів тощо), громадського транспорту; спорудження об'єктів з охорони навколишнього середовища, а також підтримки опосередкованими засобами вітчизняного сільськогосподарського виробника.

7. Податкова система у нашій країні, незважаючи на доволі низькі ставки оподаткування, залишається нераціональною. З точки зору розвитку сфери зайнятості, потрібує кардинальної зміни парадигма оподаткування: підвищення ролі непрямих податків і посилення податкового навантаження насамперед на великий бізнес і населення з високим і надвисоким рівнем доходів; перенесення акцентів в оподаткуванні з проміжних стадій отримання доходу на кінцеві – витрати і споживання; спрощення обліку доходів та встановлення дієвого контролю за сплатою податків; застосування нульової ставки податку на частину прибутку підприємств, що спрямовується ними на інноваційний розвиток.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Охарактеризуйте роль і значення капітальних інвестицій для розвитку системи робочих місць, удосконалення сфери зайнятості.

2. Що характеризує технологічний уклад, чому робочі місця за вищими технологічними укладами позитивно впливають на сферу зайнятості?

3. Які джерела капітальних інвестицій сьогодні переважають у вітчизняній економіці?

4.Що стримує розширення інвестування реального сектору економіки за рахунок позикового капіталу?

5. Проаналізуйте механізм впливу споживання на сферу зайнятості.

6. Які чинники визначають обсяги споживчих витрат населення в Україні та які з них негативно впливають на ці обсяги?

7. Охарактеризуйте механізм впливу експорту на обсяг і структуру зайнятості населення.

8. Який зміст включає термін «чистий експорт»?

9. Чому збільшення обсягу експорту майже завжди спричиняє зростання зайнятості у країні-експортері, а наслідком зміни розміру імпорту не завжди є зміни в обсягу зайнятості у країні-імпортері?

10. Проаналізуйте основні інструменти державного стимулювання експорту.

11. Охарактеризуйте сучасні засоби стримування імпорту, які використовуються розвиненими західними країнами.

12. Проаналізуйте механізм впливу державної фіскально-бюджетної політики на сукупний попит і сукупну пропозицію, отже, на обсяги і структуру зайнятості населення.

13. У чому полягає зміст сучасного визначення поняття «суспільне благо»? Яким способом витрати на придбання суспільних благ впливають на сферу зайнятості?

14. Наскільки, на Вашу думку, витрати бюджетних коштів на фінансування окремих недержавних підприємств у ринковій економіці відповідають логіці створення і призначенню бюджетів? Чи мають бути винятки із загально визначеної ідеології бюджетного процесу щодо фінансування конкретних галузей?

15. Розкрийте недосконалість вітчизняної системи оподаткування та напрями її удосконалення відповідно до позитивного досвіду розвинених країн.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Баластрик Л.О. Макроекономіка: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 4-е вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 743 с. (теми 5, 8, 14, 15).

2. Економічна теорія: Політекономія : підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 8-ме вид., переробл. і доповн. К.: Знання, 2012. 702 с. (глави 17, 20).

3. Кейнс Дж. М. Общая теория занятості, процента и денег. М.: Гелеос АРМ, 1999. 352 с.

4. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Т. 1. / пер. с англ. Е.С. Иванова [и др.]. М.: Республика, 1992. 399 с. (глави 9, 12, 14).

5. Семюелсон П.А., Нордгауз В.Д. Макроекономіка : пер. з англ. К.: Основи, 1995. 544 с. (розділи 10, 16, 18).

3.5. Роль підприємництва у розвитку сфери зайнятості

3.5.1. Сутність підприємництва та його вплив на формування продуктивної зайнятості населення.
3.5.2. Формування соціально відповідального бізнесу як засобу розвитку сфери зайнятості.
3.5.3. Розвиток малого підприємництва як чинник створення нових робочих місць.
3.5.4. Залучення до малого підприємництва безробітних громадян.

3.5.1. Сутність підприємництва та його вплив на формування продуктивної зайнятості населення

Державна політика зайнятості прямо пов'язана з підприємництвом як невід'ємним фактором ринкової економіки, що виконує низку функцій, зокрема, через:

– створення нових робочих місць безпосередньо під час відкриття підприємств і в процесі їхньої виробничої діяльності;

– прямий вплив на збільшення купівельної спроможності працівників, які отримують заробітну плату, інші види доходу;

– надходження податків, частина яких у кінцевому підсумку йде на збільшення обсягів споживання населення і закупівлю державою суспільних благ, створення нових робочих місць у бюджетній сфері;

– сплату Єдиного соціального внеску, у складі якого є частка внесків у Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття[1], з якого фінансуються програми активного сприяння зайнятості.

Результати аналізу свідчать про наявність чотирьох концептуальних підходів до визначення сутності й змісту підприємництва, які сформувалися в ході еволюції й певною мірою віддзеркалюють етапність його розвитку.

На початку XVIII ст. французький дослідник бізнесу Р. Кантільйон висловив думку, що підприємець – це людина, яка купує засоби виробництва, щоб виробляти й продавати продукцію з метою одержання прибутку, і несе витрати, не знаючи наперед, за якими цінами ця продукція

[1] Ця частка змінюється залежно від стану економіки та ринку праці.

буде реалізована. Він сформулював функцію підприємця, яка повністю відрізняється від функцій капіталіста й менеджера. У його уявленні підприємництво пов'язане зі *вмінням брати на себе ризик*; воно не обов'язково потребує залучення робочої сили у виробничий процес на засобах виробництва, що належать підприємцю. Згідно з *першим концептуальним підходом,* підприємництво визначається як діяльність, що, по-перше, ототожнюється з ризиком і фінансовою відповідальністю, по-друге, характеризується наявністю в підприємця у власності засобів виробництва.

Надалі попереднє уявлення щодо підприємництва доповнюється визначенням ролі організатора, яку має виконувати підприємець. Типовою для *другого підходу* є думка Ж.-Б. Сея, який робить акцент на організаційній функції підприємця, тобто визначає його як *людину, що здатна організувати інших, здійснити раціональну комбінацію факторів виробництва (землі, праці, капіталу).* У межах цього підходу А. Сміт ототожнював підприємця з *власністю на засоби виробництва і навичками управлінця*, не робив різниці між капіталістом, який надає підприємству «фонди», і підприємцем як особою, яка ухвалює остаточні рішення. Подібних поглядів дотримувався також французький економіст К. Бодо наприкінці XVIII ст., підприємець розглядається як людина, *яка володіє підприємством і при цьому планує, організовує й контролює виробничий процес.*

Нових якостей підприємництво набуло у XIX ст., що спричинило формування *третього підходу* до його осмислення. На думку німецького економіста І. Тюнена, винагорода підприємцю є доходом за *прийняття на себе тих ризиків, які не компенсує жодна страхова компанія* через їхню непередбачуваність. Трохи пізніше американський економіст Ф. Уокер ввів розмежування суб'єктів підприємництва: виділив тих, хто володіє капіталом і надає його виробникові, одержуючи за це відсотки, і тих, хто отримує прибуток завдяки своїм організаторським здібностям. Більшість прихильників цього підходу виділяє в підприємництві такі риси, як розвиток функції власності, орієнтованої на зростання капіталу й одержання прибутку. Тут переважає точка зору, що дії підприємця орієнтовані на збільшення капіталу, а розвиток виробництва має сенс тільки як мета і метод отримання прибутку.

Головною рушійною силою розвитку ринкового господарства на сучасному етапі, як і раніше, є особистий інтерес людини, але зміст цих функцій

помітно змінився. Згідно з *четвертим підходом,* основою підприємництва є взаємне доповнення інтелектуального й матеріального видів власності (майно і гроші одного й талант, організаторські здібності другого) і відповідний розподіл прибутку. Саме таке підприємництво є характерним для сучасного цивілізованого ринку в стабільних і розвинених країнах. Часто підприємець, навіть не володіючи засобами виробництва, в умовах економіки знань є власником інтелектуального капіталу. У процесі поєднання інтелектуальної і матеріальної форм власності значних прибутків можуть очікувати власники як засобів виробництва, так і інтелектуального капіталу[1].

На сучасному етапі підприємництво розглядається як специфічний вид управлінсько-організаційної діяльності, що здійснюється на основі особливого підприємницького таланту людини. Саме прагнення до інновацій, удосконалення вже функціонуючого бізнесу є передумовою успішної підприємницької діяльності. До прихильників цього підходу необхідно віднести Й. Шумпетера, який зробив акцент на такі якості підприємництва, як новаторство, схильність до нововведень, спрямованість на організацію нових підприємств, використання передових технологій. При цьому важливо виділити його думку про те, що право власності на підприємство чи інше майно не є істотною ознакою підприємця. Саме цим підприємець відрізняється від інших суб'єктів господарювання, які можуть використовувати тільки наявні засоби виробництва, сталі технології, стандартні форми й методи господарської діяльності. Аналогічних поглядів дотримуються Ф. Хайєк і П. Друкер, які вважають, що сутність підприємництва полягає в пошуку й вивченні нових економічних можливостей, безперервному пошуку нових ділових проєктів, креативної моделі економічної практики, а не просто нового виду діяльності. Саме новаторство і творчість є межею, що *відрізняє підприємця від бізнесмена*: бізнесмен може бути підприємцем-новатором, а може, на відміну від підприємця, – звичайним господарником.

В Україні згідно із законодавством, підприємництво – це господарська діяльність, яка здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів та з метою одержання прибутку. Підприємництво є

[1] У сучасних українських умовах поєднання функцій власника і підприємця в одній особі можна пояснити малими розмірами підприємств або недовірою, характерною для перехідного періоду, коли власник матеріального капіталу не бажає ділитися частиною прибутку з підприємцем – власником інтелектуального капіталу.

самостійною, ініціативною, систематичною, на власний ризик господарською діяльністю.

В Україні підприємництво можуть здійснювати такі суб'єкти: 1) фізична особа – підприємець; 2) мале підприємство; 3) середнє підприємство; 4) велике підприємство; 5) група підприємств.

3.5.2. Формування соціально відповідального бізнесу як засобу розвитку сфери зайнятості

В умовах постіндустріального суспільства, незважаючи на складнощі і суперечності, нелінійний характеру розвитку, підприємництво дедалі більше спрямовується на розв'язання соціальних проблем, розвиток людини. Значною мірою завдяки соціальній спрямованості сучасного підприємництва в багатьох західних країнах забезпечується добробут націй, створюються умови для самореалізації особистості (як підприємця, так і найманого працівника), досягається соціальний прогрес, примножуються загальнолюдські цінності. Це дає підстави для висновку про початок нового, відмінного від попередніх, етапу розвитку підприємництва в постіндустріальних суспільствах, який називають соціально відповідальним підприємництвом.

Вперше поняття «соціальна відповідальність бізнесу» застосував Кофі Аннан – Генеральний секретар ООН (1997–2006 рр.) на Всесвітньому економічному форумі в Давосі в 1999 р.

Результати дослідження показують, що в науковій літературі є *два підходи* до розуміння поняття соціально відповідального бізнесу. Частина дослідників дотримується *вузького* тлумачення, згідно з яким соціальна відповідальність бізнесу пов'язується лише з його спрямованістю на розв'язання соціальних проблем колективу фірми, соціальний захист працівників, меценатство і доброчинність. Інші вчені є прихильниками більш *широкого* розуміння цього поняття. Словом, це бізнес, який відповідально ставиться до своїх обов'язків, проявляє турботу про людей та їхнє майбутнє. У цьому контексті сутність соціально відповідального бізнесу полягає в зобов'язаннях, які беруть на себе компанії, підприємства, бізнес-групи для задоволення потреб споживачів продукції, вирішення суспільно значущих проблем персоналу своєї компанії, населення на муніципальному,

регіональному, національному, а іноді й глобальному рівнях. За такої концепції соціально відповідальний бізнес – це бізнес, спрямований на досягнення високих результатів серед: персоналу фірми (підприємства); споживачів продукції компанії; відповідної громади; всього суспільства.

Довідкова інформація. *Окреслимо основні ознаки соціально відповідального підприємництва.*

Перша ознака – гармонізація економічних інтересів власника (власників) підприємства або фірми, підприємця з інтересами трудового колективу. Характерною рисою й ознакою соціально відповідального підприємництва в контексті розвитку сфери зайнятості є високий рівень оплати праці найманих працівників, певні гарантії їхньої зайнятості, гідний соціальний захист. Соціально відповідальний бізнес має також забезпечити працівнику можливість одержання частини прибутку корпорації. Важливим є забезпечення прав працівників на участь в управлінні справами товариств, шляхом розвитку «економіки участі» – стимулювання придбання працівниками акцій фірми, розширення їхнього представництва в колегіальних органах управління компанією; кар'єрне просування. На жаль, сьогодні лише одиниці вітчизняних підприємств можуть характеризуватися подібним чином.

Друга ознака соціально відповідального підприємництва – спрямованість на задоволення потреб споживачів його продукції. Мається на увазі якість продукції, її відповідність фітосанітарним та екологічним вимогам, а також ціна, яка забезпечує її доступність для споживачів за прийнятних норм рентабельності.

Третя ознака соціально відповідального підприємництва – спрямованість на те, щоб матеріальні й соціальні результати, користь отримали більшість громадян, усе суспільство. Йдеться про відмову від насильства як засобу розв'язання будь-яких проблем, реалізацію філософії соціального миру. Звідси випливає, що однією з головних рис соціально відповідального підприємництва також є піклування про співвітчизників, які опинилися в скрутному становищі, – інвалідів, дітей-сиріт, безробітних, хворих, старих. Відомо, що витрати на соціальні програми часто заважають вирішенню поточних проблем підприємництва. Але підприємці мають розуміти, що в сучасному суспільстві немає іншої альтернативи, як поступитися певними благами (не завжди зайвими) заради створення гідних умов для існування соціально незахищених верств населення.

Четверта ознака соціально відповідального підприємництва – врахування довгострокових наслідків сучасної економічної діяльності на розвиток людства. Це має велике значення тому, що для частини підприємців характерним є прагнення до отримання максимально можливих прибутків сьогодні всіма законними способами, з використанням сучасних досягнень техніки і технологій, але часто шляхом виснаження природних ресурсів – фактично за рахунок майбутніх поколінь. При цьому довгострокові наслідки цієї діяльності не беруться до уваги.

Особливо актуальним це є для України, адже тут ідеться про знищення карпатських лісів, що призводить до стихійних лих, екологічних катастроф; про надмірне збільшення площі для вирощування соняшнику й рапсу. Як результат гонитви сільгоспвиробників за прибутком відбувається небезпечне виснаження ґрунту, інші форми шкоди навколишньому середовищу.

П'ята ознака соціально відповідального підприємництва – його висока духовність, турбота про поширення моральних цінностей, особливо серед молоді, збереження культурної спадщини минулих поколінь і розвиток мистецтв. Сучасна цивілізація накопичила колосальні матеріальні багатства, але водночас вона поступово й неухильно деградує в моральному відношенні. Особливо це стосується індустрії розваг в Україні, а саме – змісту багатьох телевізійних програм, фільмів, реклами (зокрема, алкогольних напоїв), різноманітних шоу, у яких аморальна поведінка окремих осіб розглядається лише як жарт.

У контексті розвитку соціально відповідального підприємництва державна підтримка бізнесу має спрямовуватися, по-перше, на стимулювання різноманітними засобами приватної ініціативи, підтримку бізнесу, по-друге, *на недопущення й запобігання руйнації соціально-етичних основ суспільства*, яка неминуче настане в разі стихійного розвитку підприємництва, браку уваги до процесу його соціалізації. Додаткова соціальна відповідальність, яку беруть на себе компанії, спочатку зазвичай веде до зменшення прибутку. Потім діяльність цих підприємницьких структур викликає визнання партнерів, споживачів, суспільства і, нарешті, приносить конкурентні переваги та економічний успіх.

3.5.3. Розвиток малого підприємництва як чинник створення нових робочих місць

У розширенні попиту на робочу силу особливо вагомою є роль малого підприємництва, започаткування якого не потребує значних фінансових ресурсів, складного устаткування. Ці та інші переваги сприяють створенню нових робочих місць, залученню до сфери підприємництва широких верств населення, зокрема й безробітного. До особливостей малого підприємництва (порівняно з великими підприємствами), що сприяють збільшенню обсягу зайнятості, слід віднести:

– простоту започаткування бізнесу, невеликий розмір статутного фонду і спрощені системи оподаткування, бухгалтерського обліку та звітності;

– швидкість створення нових робочих місць, враховуючи їхню низьку капіталоємність;

– зрозумілу систему управління й порівняно незначні адміністративні витрати;

– широкі можливості для прояву власниками і працівниками ініціативи, творчості;

– використання гнучких умов наймання працівників, режиму їхньої праці, оплати, сумісництва, відпусток тощо.

На сьогодні мале підприємництво в Україні охоплює господарську діяльність, яку здійснюють фізичні особи, зареєстровані у встановленому порядку як суб'єкти підприємницької діяльності, та юридичні особи (включно з малими фермерськими підприємствами), визнані малими підприємствами відповідно до законодавства. Отже, до суб'єктів малого підприємництва належать: малі підприємства; малі фермерські господарства; фізичні особи – підприємці. У структурі загальної кількості суб'єктів господарювання підприємства становлять 20-25%, а решту – фізичні особи – підприємці. До того ж цей показник є набагато більшим у сфері торгівлі, транспорті та зв'язку (понад 90%), секторі комунальних та індивідуальних послуг (понад 80%).

Зайнятість у малому підприємництві включає найманих працівників, які працюють на малих підприємствах і у фізичних осіб – суб'єктів підприємництва, а також власників малих підприємств і фізичних осіб – підприємців. Загальна зайнятість у малому підприємництві України зазвичай коливається в межах 30% від загальної кількості зайнятого населення, з якої найбільша частка припадає на робочі місця, створені фізичними особами – підприємцями. Цінним є те, що навіть у гострій фазі світової фінансово-економічної кризи – 2009 р. – зайнятість у малому підприємництві в Україні не тільки не скоротилася, а навіть зросла, що відповідає тезі про сталість малого бізнесу.

Аналіз показує, що у світі використовується понад 50 різних ознак і критеріїв, за якими підприємства й фірми відносять до малих. Основними з них є кількість працюючих, до того ж по країнах вона значно варіюється, наприклад, у Японії до них зараховують підприємства з кількістю працівників до 50, в Італії та Фінляндії – до 100, у Великій Британії – до 200, у США – до 500[1]. Крім кількості зайнятих, часто враховується обсяг продажів (товарообіг), балансова вартість активів, деколи – їхня комбінація. Проте в деяких випадках враховуються не кількісні, а якісні показники.

[1] Звідси випливає, що підприємство, яке у Великій Британії і США відповідає ознакам малого, в Україні відноситься до середнього або великого. От чому некоректним є порівняння кількості або частки малого підприємництва в Україні з іншими країнами.

Незважаючи на суттєві відмінності в підходах до визначення ознак і критеріїв малих підприємств, мають місце певні спільні риси, що характеризують соціально-економічну природу малого підприємництва. Вона полягає насамперед у способі організації підприємництва (надзвичайно гнучкому й динамічному), який найбільше пристосований до зміни ситуації на ринку; у типі, формах, характері й способах управління бізнесом; організації праці, коли працівники безпосередньо зацікавлені в кінцевих результатах роботи.

Однак поруч із безперечними перевагами цього способу організації бізнесу мале підприємництво має *серйозні природні вади*. Головною з них є *низька продуктивність праці* через деконцентрацію матеріального та інтелектуального капіталів, подрібнення фінансового й кадрового потенціалу, неможливість впровадження дорогих науково-технічних проектів і новітніх технологій, одночасного позиціонування на ринках різних товарів і послуг. Продуктивність праці на малих підприємствах у більшості галузей економіки значно нижча, ніж на середніх і великих.

Як свідчить аналіз даних, продуктивність праці на малих підприємствах в Україні в перші п'ять років XXI ст. була у 2-3 рази нижчою, ніж продуктивність праці на всіх підприємствах. Потім продуктивність на них значно виросла, що пояснюється передусім змінами у критеріях віднесення підприємств до малих. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань регулювання підприємницької діяльності» від 18 вересня 2008 р., значно збільшився критерій розміру валового доходу під час віднесення підприємств до малих (до сімдесяти мільйонів гривень). У результаті цих змін значно виріс (у статистиці) їхній внесок в економіку України за рахунок більш потужних (в економічному сенсі) підприємств. Звичайно, це позначилося на суттєвому збільшенні в статистиці продукції, реалізованої малими підприємствами. Проте навіть після цього продуктивність праці на них залишається нижчою, ніж на всіх підприємствах.

Погляд на мале підприємництво, який панує в певних колах урядовців і бізнесменів, як на «локомотив економіки», а на малі підприємства як на суб'єкти, що «ефективно використовують місцеві ресурси і відходи великого виробництва, виробляють для великих і середніх підприємств комплектуючі деталі і вузли» є справедливим лише частково. В Україні такий підхід не відповідає реальному стану справ, оскільки більша частина малих

підприємств створюється в торгівлі та сфері послуг. Про це, зокрема, свідчать результати аналізу структури кількості найманих працівників, зайнятих на малих підприємствах, за видами економічної діяльності. Звісно, працівники, зайняті в торговельно-посередницькій діяльності, де зосереджена левова частка малого підприємництва, навряд чи «виробляють для великих і середніх підприємств комплектуючі деталі й вузли».

Концентрація зайнятих у малому підприємництві у торговельно-посередницькій діяльності пояснюється такими головними причинами.

По-перше, особи, що втрачали роботу в першій половині 1990-х років, не мали коштів для започаткування якоїсь підприємницької діяльності виробничого характеру. Тому вони масово зайнялися торговельним, так званим човниковим, бізнесом – придбанням товарів широкого вжитку за кордоном (у Туреччині й Польщі, пізніше – в Китаї і В'єтнамі) та перепродажем їх в Україні. Потім з'явилися численні ринки, де здійснювався продаж і перепродаж подібних товарів, облаштування яких також не потребувало значних коштів. Зокрема, на піку свого розвитку (початок 2000-х рр.) в Україні функціонувало 2715 ринків, на яких розташовувалося 831 583 торгових місць[1].

По-друге, поширення малого підприємництва у торговельно-посередницькій сфері відбулося через недостатню її розвиненість у радянську добу. Звичайно, в умовах лібералізації цін на початку 1990-х рр. цей вакуум було швидко заповнено. До того ж інфляція та гіперінфляція, різниця внутрішніх і світових цін, сприятливий обмінний курс валют у першій половині 1990-х рр. ще більше стимулювали саме торговельно-посередницьку діяльність – закупівлю товарів за кордоном та їхній продаж на внутрішньому ринку України.

По-третє, додаткові стимули до малого підприємництва створювалися через можливість ухилення від сплати податків у цих видах діяльності, оскільки саме в дрібній торгівлі тіньовий сектор[2] став найпоширенішим.

---

[1] Ринки чекають на масштабну перевірку. URL: http://news.finance.ua ua/~/1/0/all/2002/11/21/19777.

[2] Поняття «тіньовий сектор торгівлі» тлумачиться як реалізація товарів і послуг на неформальних ринках незареєстрованими суб'єктами і напівлегальними об'єктами торгівлі, а також як приховані обсяги обороту товарів і послуг в організованому та неорганізованому секторах торгівлі.

Малі підприємства у виробничій сфері в першій половині 1990-х рр. створювалися здебільшого в результаті поділу чи реструктуризації діючих державних підприємств. І лише на межі XX-XXI ст. набуває розвитку тенденція до збільшення кількості малих підприємств шляхом утворення абсолютно нових виробничих одиниць, крім того, не лише в посередництві (у сфері операцій з нерухомістю), а й у виробничій сфері.

До вад малого підприємства в Україні також слід віднести його *масову тінізацію*, що дає змогу не сплачувати податки та єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (що підвищує конкурентоспроможність продукції, але знищує соціальний захист працівників у разі настання страхових випадків – пенсійного віку, хвороби, безробіття), створює привабливі умови для реалізації значних обсягів контрабандних товарів.

Малий бізнес є органічним структурним елементом ринкової економіки, але не може замінити середні і великі підприємства. Він має *заповнити ті ніші, в яких великий бізнес у даний час не зацікавлений.* Це, зокрема, дрібносерійне й одиничне виробництво товарів і послуг, види діяльності, де виробнича спрямованість заздалегідь не визначена, а підпорядкована змінам ринкової кон'юнктури, а також виробництво товарів і послуг, попит на які виріс миттєво, що не дає змоги великим підприємствам налаштуватися на їхній випуск. Надзвичайно високою має стати роль малого підприємництва в сільських населених пунктах, де не використані можливості для надання різноманітних, перш за все побутових, послуг населенню.

З урахуванням зазначеного, не слід штучно створювати як тепличні умови для малого підприємництва, так і перепони на шляху його розвитку. Недарма в Рекомендаціях МОП № 189 наголошується на необхідності забезпечення «для всіх підприємств, незалежно від їхнього розміру або виду, рівних можливостей щодо доступу до кредитів, іноземної валюти та ресурсів, які імпортуються, <...> справедливого оподаткування»[1].

Державна підтримка має надаватися підприємствам не тому, що вони малі, а тому, що в даний час і в даному місці вони виконують найефективніші нагальні завдання, які, крім них, ніхто виконати не в змозі.

---

[1] Щодо загальних умов стимулювання створення робочих місць на малих та середніх підприємствах : Конвенція МОП № 189. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. Т. 2. Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. С. 1535.

Зокрема, йдеться про створення додаткових робочих місць у місцевостях з високим рівнем безробіття, для сільського населення, молоді, жінок з малими дітьми, літніх людей, інвалідів.

Вплив розвитку малого підприємництва на сферу зайнятості не обмежується тільки безпосереднім створенням робочих місць на малих підприємствах. Він суттєво виявляється в забезпеченні доходів осіб, які працюють на цих підприємствах, а також самих власників підприємств. Своєю чергою, обсяг доходів, як нами аналізувалося в підрозділах 3.1 і 3.2, відіграє вирішальну роль у формуванні сукупного попиту (у частині внутрішнього ринку), який визначає обсяг і структуру зайнятості.

Державні заходи щодо забезпечення сприятливого підприємницького клімату мають здійснюватися на двох рівнях – державному й місцевому. На державному рівні необхідне: посилення координації зусиль міністерств, відомств, громадських організацій, суб'єктів інфраструктури підтримки малого бізнесу; вдосконалення його інституціонального середовища – нормативно-правової бази, скасування надлишкових адміністративних перешкод, раціоналізація системи оподаткування тощо.

На місцевому рівні для підтримки малого підприємництва, зокрема серед безробітних, має створюватися відповідна інфраструктура. Ідеться про лізингові компанії, бізнес-інкубатори, технопарки, промислові полігони, агентства з розвитку підприємництва, центри інформаційного забезпечення, навчальні та навчально-ділові центри. Найімовірніше, суб'єкти інфраструктури, діяльність яких має комерційний характер, у зв'язку з невисокою нормою прибутку, складністю діяльності, високою вартістю основних фондів мають підтримуватися місцевими органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування політично, організаційно, фінансово.

3.5.4. Залучення до малого підприємництва безробітних громадян

Аналіз практики державного сприяння розвитку малого підприємництва показує, що значний потенціал міститься в залученні до малого підприємництва безробітних громадян, що здійснюється державною службою зайнятості.

Філософія даного виду діяльності служби зайнятості базується на двох перевагах: по-перше, при цьому не зменшується загальна чисельність вільних робочих місць (для найменш ініціативних безробітних), по-друге, у людей формуються якості, необхідні саме в умовах ринкової економіки – відповідальність за власний добробут, прагнення до постійного покращення свого життя і життя своєї сім'ї. Зазвичай безробітні створюють невеликі власні підприємства – ремонтні майстерні, пекарні, кав’ярні, перукарні, інші підприємства сфери послуг і торгівлі.

У 1991-2000 рр. законодавство України передбачало у випадках, коли безробітна особа відповідала ряду вимог (досягнення 18-річного віку, неможливість працевлаштування у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи, поважні причини втрати роботи, дотримання вимог законодавства про зайнятість у період перебування на обліку в службі зайнятості), можливість надати їй центром зайнятості невелику позику на придбання устаткування, інструментів, сировини і матеріалів, оренду приміщень. Проте, після 1995 р. у зв`язку з фінансовими ускладненнями в країні (загостренням економічної кризи), зловживаннями, відсутністю механізму, який забезпечував би безумовне повернення позик, українська служба зайнятості цю діяльність фактично припинила.

Після запровадження державного соціального страхування на випадок безробіття (2001 р.) дана система змінена – безробітному, який бажає зайнятися підприємницькою діяльністю і відповідає певним вимогам, виплачується наперед уся сума допомоги по безробіттю, яку він має одержати за весь період безробіття (це має назву «одноразова виплата допомоги по безробіттю для зайняття підприємницькою діяльністю»).

Високої ефективності й результативності досягають центри зайнятості у тих випадках, коли дотримуються визначеної системи, яка складається з певних компонентів (етапів) (рис. 3-23). У разі залучення безробітних громадян до підприємництва вони начебто поступово проходять визначені етапи, кожний наступний з яких є складнішим від попереднього і наближає їх до практичної діяльності у сфері малого підприємництва. Ці етапи також є своєрідним ситом, у процесі проходження яких (на кожному етапі) відбувається відокремлення тих громадян, хто має відповідні здібності і справді намагається займатися підприємництвом, від інших.

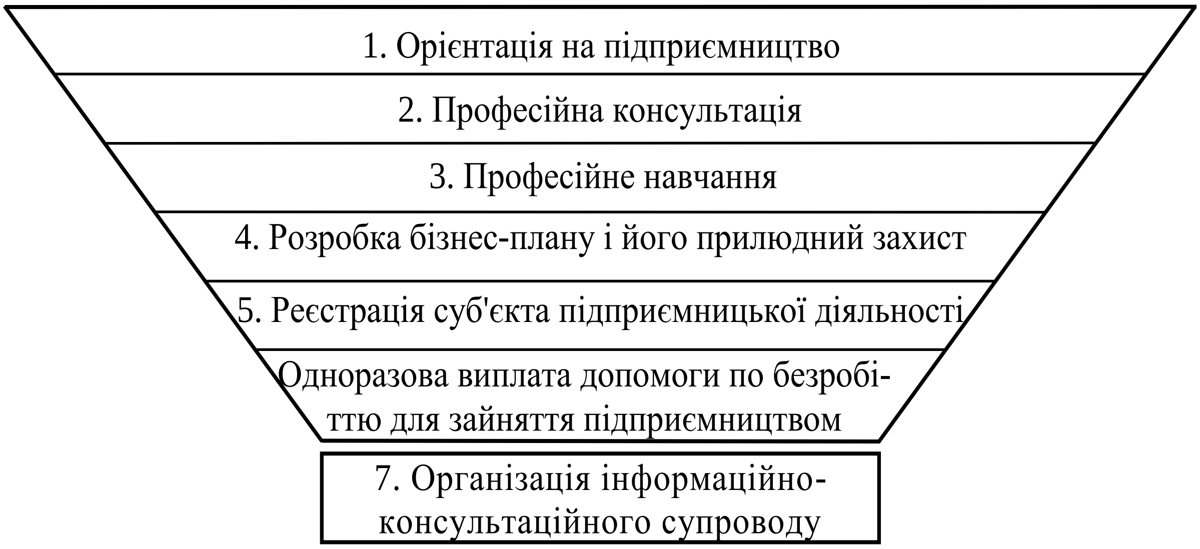


Рис. 3-23. **Основні компоненти (етапи) ефективного залучення безробітних до підприємницької діяльності та подальшої співпраці з ними**

На першому і другому етапах важливим засобом формування середовища успішних підприємців є допомога особам, які планують зайнятися підприємництвом, у розумінні сутності підприємництва, його особливостей; здійсненні професійного самовизначення за допомогою тестових методик (з використанням комп'ютерних програм). У його процесі особисті якості громадянина порівнюються з якостями, потрібними підприємцю, даються поради, спираючись на які людина самостійно доходить висновку щодо доцільності займатися підприємництвом.

Серед методик, які використовуються під час профвідбору громадян для підприємницької діяльності, найбільш науково обґрунтованою і адаптованою для українських умов є комп'ютеризована методика дослідження підприємницького потенціалу особистості – психодіагностична програма «Бізнесмен», розроблена в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості. Структурно в цій методиці використовується комплекс таких діагностичних інструментів: тест професіональної мотивації (дослідження мотиваційного аспекту); редагована версія 16-ФЛО Кеттела і методика дослідження комунікаційних настанов; тест структури інтелекту Амтхауера. *За змістом* програма «Бізнесмен» являє собою стандартизоване

дослідження мотивації людини – міри її орієнтації на сферу бізнесу і прагнення до самореалізації в даному виді діяльності; наявності в особи особистих якостей, що потрібні для успішного підприємця; інтелектуального забезпечення даної мотивації – рівня розвитку інтелекту (IQ) і загального нахилу до навчання. Перевагою цієї методики є те, що вона дозволяє не тільки визначити рівень професійної придатності людини до підприємництва, а й дати їй рекомендації щодо подальшої роботи над собою, вибору найбільш підходящого виду діяльності у сфері бізнесу.

Практика показує, що на третьому етапі – етапі навчання підприємництву – важливо застосовувати андрагогічні методики, розраховані на дорослих громадян. У процесі навчання майбутні підприємці мають оволодіти основами оподаткування, бухгалтерського обліку, менеджменту й маркетингу, а також набути практичних навичок, потрібних у підприємництві. Практична підготовка слухачів має здійснюватися за одним із трьох варіантів: звичайна виробнича практика за договором з одним із малих підприємств; стажування на малому підприємстві; стажування в імітаційній фірмі, що розташована у навчальному закладі, в якому здійснюється навчання.

Четвертий етап у часі збігається з третім і включає розроблення під час навчання слухачем під керівництвом викладача *власного бізнес-плану*. Його прилюдний захист виконує роль випускного контролю знань.

Також важливим складником навчання є опанування майбутніми підприємцями техніки і технології розроблення установчих документів (статуту, положення, установчого договору тощо) і реєстрації бізнесу в органах влади та статистики. Ця реєстрація складає сутність *п'ятого етапу* процесу започаткування власної справи. Певні недоліки в установчих документах можуть значно збільшити тривалість процесу реєстрації, ускладнити його. Але державна реєстрація підприємця (підприємства або товариства) є обов'язковою умовою майбутньої підприємницької діяльності, а для безробітних – умовою отримання одноразової допомоги по безробіттю для зайняття підприємницькою діяльністю, що є *шостим етапом*.

Але співпраця служби зайнятості з безробітним, який зареєстрував підприємницьку діяльність та отримав первинний капітал у вигляді одноразової виплати йому всієї суми допомоги по безробіттю, після цього не закінчується.

Одним з найбільш важливих елементів підтримки підприємців-початківців є допомога їм у визначенні *перспективних і прибуткових видів бізнесу в конкретній місцевості*. Адже більшість підприємців-початківців не мають фінансових можливостей утримувати спеціальні штати маркетологів, навіть окремих спеціалістів або витрачати значні кошти на маркетинг, замовляючи відповідні дослідження в спеціалізованих фірмах. Важливим напрямом діяльності щодо підтримки підприємців-початківців з числа безробітних має стати моніторинг подальшої трудової діяльності громадян, які започаткували власну справу й отримали відповідну допомогу по безробіттю під час її організації. Частково ця проблема може вирішуватися через систему поштового соціологічного опитування підприємців – випускників навчальних закладів, що проходили навчання за направленням центрів зайнятості.

Доцільним є забезпечення підрозділами державної служби зайнятості разом з відповідними структурами інформаційно-консультаційного супроводу підприємців-початківців протягом першого року діяльності. Але з метою підвищення їхньої відповідальності за організацію бізнесу, його ефективність державні кошти мають покривати лише *частину витрат* на надання зазначених послуг, а решту повинні сплачувати самостійно ці підприємці. Приблизно таким способом організовані спеціальні програми підтримки бізнесменів-початківців в Ізраїлі, які є доволі високо ефективними: коефіцієнт виживання малого бізнесу, започаткованого там репатріантами із країн, що в минулому входили до СРСР, досягає 62% за перші п'ять років, тоді як у світі цей показник набагато нижчий – 50% за перші три роки.

Резюме

1. Реалізація державної політики зайнятості прямо пов'язана з підприємництвом як невід'ємним атрибутом ринкової економіки, що виконує низку функцій, зокрема створення нових робочих місць. Характер мотивації, виникнення, становлення і розвитку підприємницького середовища України визначив особливості формування поведінкових стратегій вітчизняних підприємців. Це своєю чергою наклало відбиток на

подальше функціонування підприємництва в Україні. У результаті, у сфері зайнятості сформувалися відносини між підприємцями і найманими працівниками, бізнесом і державою, для яких характерними стали гострі суперечливості, зокрема низька заробітна плата, майже повна відсутність мотивації найманих працівників до високопродуктивної праці, поширеність незареєстрованих трудових відносин тощо.

2. Одним із вагомих засобів подолання гострих суперечностей між інтересами підприємців, найманих працівників і суспільства є формування в Україні соціально відповідального бізнесу, розроблення й реалізація цілеспрямованої державної політики щодо його підтримки. Йдеться про державну політику підтримки відповідальності суб'єктів підприємництва за виконання не лише вимог законодавства, а й додаткових добровільно взятих зобов'язань відповідно до етичних принципів, моральних норм і цінностей, прийнятих у суспільстві, щодо забезпечення довготривалого позитивного впливу на якість життя окремої людини, певних категорій і груп населення, всього суспільства.

3. У розширенні попиту на робочу силу особливо вагомою є роль малого підприємництва, започаткування якого не потребує великих фінансових ресурсів, складного устаткування. Ці та інші переваги сприяють залученню до сфери підприємництва широких верств населення, в тому числі й безробітного. Останніми роками серед суб'єктів малого підприємництва в Україні переважають фізичні особи – підприємці, більшість яких працюють у сферах торгівлі, транспорту та зв'язку, секторі комунальних та індивідуальних послуг тощо. Однак потенціал малого підприємництва щодо створення додаткових робочих місць у місцевостях з високим рівнем безробіття, у сільських населених пунктах, у депресивних регіонах з підвищеною напругою на ринку праці залишається нереалізованим.

4. Значний потенціал розвитку сфери зайнятості та скорочення безробіття міститься в залученні до малого підприємництва безробітних громадян, яке здійснюється державною службою зайнятості. Ця діяльність служби зайнятості базується на двох перевагах: по-перше, при цьому не зменшується загальна чисельність вільних робочих місць (для найменш ініціативних безробітних), по-друге, у людини формуються якості, необхідні саме в умовах ринкової економіки – відповідальність за власний добробут,

прагнення до постійного покращання свого життя і життя своєї сім'ї. Зазвичай безробітні створюють невеликі власні підприємства – ремонтні майстерні, пекарні, кав’ярні, перукарні, інші підприємства сфери послуг.

Серед засобів, спрямованих на підтримку підприємницької ініціативи безробітних, головними є: професійна орієнтація клієнтів центрів зайнятості на підприємництво; професійне навчання (безоплатне), включно з підготовкою бізнес-плану й установчих документів; виплата безробітним, які бажають зайнятися підприємницькою діяльністю і відповідають певним вимогам, наперед усієї суми допомоги по безробіттю, яку вони мають одержати за весь період безробіття; подальший супровід підприємців-початківців з числа безробітних.

5. Для забезпечення сприятливого економічного клімату для розвитку підприємництва необхідно на державному рівні посилити координацію зусиль міністерств, відомств, місцевих органів влади, інших суб'єктів щодо створення відповідної інфраструктури, зокрема навчання майбутніх підприємців, надання консалтингових послуг та бізнес-інформації, спрощення входу в підприємництво та виходу з нього. На місцевому рівні йдеться про стимулювання створення та подальшого розвитку лізингових компаній, бізнес-інкубаторів, технопарків, промислових полігонів, агентств з розвитку підприємництва, центрів інформаційно-маркетингового їх забезпечення, навчальних і навчально-ділових центрів.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Проаналізуйте основні концептуальні підходи до визначення сутності і змісту підприємництва, які сформувалися в ході еволюції й віддзеркалюють етапність його розвитку.

2. Охарактеризуйте зміст підприємництва та його суб'єктів відповідно до законодавства України.

3. Наведіть основні ознаки соціально відповідального підприємництва, його зміст у вузькому та широкому розумінні.

4. Розкрийте відмінності соціально відповідального підприємництва від добре організованого й законослухняного ведення бізнесу.

5. Оскільки здійснення соціально відповідального підприємництва майже завжди пов'язано з додатковими витратами або недоотриманням прибутку, чи має економічний сенс такий вид ведення бізнесу?

6. Чи може реально державна влада сприяти розвитку соціально відповідального підприємництва в Україні, які існують механізми (засоби, важелі) державного впливу на цей процес?

7. Охарактеризуйте переваги та особливості малого підприємництва у створенні та розвитку робочих місць.

8. Проаналізуйте поширені форми малого підприємництва в Україні.

9. Наскільки відповідає дійсності твердження про те, що мале підприємництво є локомотивом економіки? Назвіть основні природні вади малого підприємництва, з точки зору впливу на економіку та сферу зайнятості.

10. Чому в Україні мале підприємництво переважно зосереджене в торгівлі та сфері послуг?

11. Охарактеризуйте форми, методи та засоби підтримки малого підприємництва владою на державному, регіональному та місцевому рівнях.

12. На чому базується ідея підтримки, у тому числі фінансової, розвитку підприємницької ініціативи безробітних?

13. Проаналізуйте основні засоби, що використовує державна служба зайнятості в Україні для підтримки підприємницької ініціативи безробітних.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Економічна теорія: Політекономія : підручник / за ред.. В.Д. Базилевича. 8-ме вид., переробл. і доповн. К.: Знання, 2012. 702 с. (глава 10).

2. Макконнелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Т. 1. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю ; пер. с англ. Е. С. Иванова [и др.]. М.: Республика, 1992. 399 с. (глава 7).

3. Маршавін Ю.М. Підприємництво як фактор розвитку зайнятості населення: монографія. К.: ІПК ДСЗУ, 2004. 234 с.

4. Семюелсон П.А. Макроекономіка : пер. з англ. К.: Основи, 1995. 544 с. (розділи 12, 20).

3.6. РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ НАРОСТАННЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

3.6.1. Зміст глобалізації економіки та її наслідки для населення країн, що мають різний рівень соціально-економічного розвитку.
3.6.2. Глобалізаційні чинники регулювання зайнятості населення.
3.6.3. Зовнішня трудова міграція як впливовий чинник зайнятості населення.

3.6.1. Зміст глобалізації економіки та її наслідки для населення країн, що мають різний рівень соціально-економічного розвитку

Функціонування ринку праці України та сфери зайнятості не можна розглядати поза контекстом загальноцивілізаційних процесів. На сьогоднішньому етапі розвитку економіки її домінантою та основною характеристикою насамперед є поглиблення глобалізаційних процесів, зокрема інтенсифікація міждержавного руху капіталу, робочої сили, інформації, товарів, переплетіння національних економік. Тому підвищення ефективності регулювання зайнятості населення в Україні потребує врахування впливу цього процесу на національні ринки праці.

Інтеграція національних економік у світову економіку супроводжується переміщенням виробництв у країни, що розвиваються, залученням матеріальних і трудових ресурсів цих країн, що відбувається насамперед через використання транснаціональних компаній (далі – ТНК) і таких світових фінансових інститутів, як Міжнародний валютний фонд, Світовий банк, Світова організація торгівлі та ін. Ці організації, незважаючи на всесвітній характер діяльності, фактично належать країнам «золотого мільярда».

Довідкова інформація. *Термін «Золоти́й мілья́рд» позначає населення розвинутих країн з високим рівнем життя на початку третього тисячоліття. Чисельність цього населення в мільярд пов'язана із сумарною кількістю населення таких країн і регіонів, як США (310,5 млн осіб), Канада (34,3 млн), Австралія (22,5 млн), Євросоюз (27 країн, загалом 500 млн), Нова Зеландія (4,4 млн), Ізраїль (7,5 млн), Ліхтенштейн (35,8 тис.), Монако (33 тис.), Люксембург (0,5 млн), Андорра (84 тис.), Ватикан (920), Мальта (0,4 млн).*

Штаб-квартири більшості ТНК розташовуються в цих країнах, куди й тече корпоративний прибуток зі всього світу. Використовуючи ці та інші механізми, західні країни одночасно вирішили низку гострих проблем, зокрема екологічної безпеки, пом'якшення демографічної кризи, забезпечення творчого характеру праці своїх співвітчизників, наповнення їхнього споживчого кошика необхідним набором матеріальних благ і послуг, досягнення феноменально високих стандартів побутового комфорту і соціального захисту своїх громадян.

Глобалізація економіки – процес, який характеризується багатьма ознаками, зокрема:

− об'єднанням економік, виробничих потужностей з використанням ТНК, а ринків – у всесвітній ринок;

− створенням узгоджених, уніфікованих правил і норм ведення бізнесу, технологій виробництва, вимог до якості та інших характеристик товарів і послуг (зокрема фіто-санітарних), здійсненням зовнішньої торгівлі;

− спрощенням митних процедур для руху товарів і послуг з економічно розвинених країн у треті країни як форми колективного протекціонізму;

− вільним пересуванням товарів, робіт та послуг, факторів виробництва, насамперед капіталу і трудових ресурсів;

− гармонізацією та уніфікацією фіскальної та монетарної політики;

− створенням наднаціональних органів управління і проведенням узгодженої макроекономічної політики.

Глобалізаційні процеси мають як позитивні, так й негативні наслідки. До позитивних насамперед слід віднести:

− удосконалення виробничих процесів у більшості країн, у т. ч., країнах, які розвиваються, що обумовлено швидким розповсюдженням технічних і технологічних інновацій, а також поширення конкуренції товарів і виробників;

− масштабне зростання обсягів зовнішньої торгівлі товарами і послугами;

− постійне вдосконалення систем загальноосвітніх послуг, професійної освіти та професійного навчання;

− сприяння поліпшенню умов життя людей у країнах, що розвиваються, хоча й меншими темпами, ніж у розвинених країнах.

Негативні наслідки глобалізації:

– значне зростання ролі фінансових ринків, які багато століть обслуговували реальний сектор економіки (виробництво товарів і послуг), а нині значною мірою спрямовані на фінансові спекуляції. Зокрема, посилюється вплив світової валютно-фінансової системи, а також таких міжнародних і наднаціональних інститутів, як Міжнародний валютний фонд (далі – МВФ), Світовий банк (далі – СБ), Світова організація торгівлі (далі – СОТ) тощо;

– зростання розриву в соціально-економічному розвитку країн «золотого мільярда» і країн, що розвиваються;

– приниження ролі організацій трудящих, насамперед профспілок, мінімізація їхніх можливостей впливати на соціально-трудову сферу, невпевненість більшості громадян у майбутньому, зростання соціальної незахищеності та безробіття у країнах, що розвиваються;

– посилення розшарування суспільств всередині країн, збільшення майнового розриву між його різними класами і прошарками;

– зростання ролі транснаціональних і міжнаціональних компаній, що є наслідком концентрації і централізації капіталу та проявляється насамперед в їхньому намаганні монополізувати певні товарні ринки і ринки окремих країн; набуття цими корпораціями величезної економічної могутності, а звідси – наднаціональної економічної та політичної влади, що дає їм змогу нехтувати інтересами будь-якого народу або уряду, якщо це загрожує отриманню ними надприбутків. (Недарма ініціатор проведення всесвітніх економічних форумів у Давосі К. Шваб зазначав, що ТНК вийшли з-під урядового і громадського контролю);

– активний перерозподіл робочої сили від країн-донорів до країн-реципієнтів, що виснажує людський потенціал, спричиняє дефіцит кваліфікованої робочої сили, в країнах, що розвиваються, гальмує їхній подальший техніко-технологічний розвиток, зменшує частку осіб працездатного віку в загальній кількості населення, збільшуючи демографічне навантаження;

– взаємне переплетіння культур народів, що спричиняє послаблення їхньої етнічної ідентифікації, а деколи зникнення культурної спадщини, багатовікових надбань, які ще недавно панували в економічно слабких і нечисленних країнах.

Врахування проаналізованих процесів, явищ і чинників є важливою методологічною передумовою формування для сьогодення ефективної системи регулювання зайнятості населення, яка б враховувала як переваги, так і загрози глобалізації.

3.6.2. Глобалізаційні чинники регулювання зайнятості населення

Глобалізація світової економіки спричиняє потужний і багатоканальний вплив на всі сторони функціонування соціально-економічної сфери України, передусім на ринок праці та зайнятість населення. Можна виділити такі основні напрями цього впливу.

Перший – унаслідок поглиблення міжнародного поділу праці, посилення кооперації та інтеграції суб'єктів господарювання, спеціалізації виробництв, виходу великих компаній за межі національних кордонів попит на робочу силу та її пропозиція набули глобальних масштабів, утративши суто національну орієнтацію.

Другий – через різноманітні економічні канали і чинники, до яких насамперед слід віднести: міжнародну торгівлю і прямі іноземні інвестиції, зовнішні позики, зміну курсу національної валюти, зміну цін на міжнародних ринках на товари і послуги, що посідають важливе місце в українському експорті та імпорті (особливо це стосується енергоносіїв, металу, продукції сільського господарства).

Третій – лобіювання власних інтересів з використанням політичних механізмів здійснюють ТНК і такі наднаціональні утворення, як МВФ, СБ, СОТ тощо. У результаті дії цих чинників опосередкованого впливу на ринок праці в Україні може скорочуватися виробництво одних товарів і послуг і збільшуватися – інших, відбуватися банкрутство й ліквідація підприємств завдяки низькій конкурентоспроможності їхньої продукції, зростати або падати доходи населення, а звідси – споживчий попит як в цілому, так і на окремі групи товарів і послуг.

Нарешті, четвертий – глобалізація і пов'язані з нею інші процеси спричиняють вплив на міждержавний рух робочої сили, обсяги міграційних потоків (про що йдеться нижче).

У результаті дії цих чинників на вітчизняному ринку праці посилюються тенденції, що відповідають напрямам глобалізації, але основною причиною яких є внутрішні процеси в соціально-економічній сфері. Вітчизняний ринок праці поступово трансформується відповідно до характеру вимог інтеграційних процесів, насамперед щодо змін у кількісному і якісному складі робочої сили, структурі зайнятості та потребах в компетентностях працівників.

Безперечно, відкрита модель ринку праці ефективніша за закриту, але за цю відкритість Україна змушена платити занадто високу соціальну ціну, про що йшлося в підрозділі 3.3 посібника. Негативні наслідки глобалізації у сфері зайнятості породжують пропозиції певних політиків, урядовців, учених щодо застосування протекціонізму у сфері зайнятості: захист робочих місць на вітчизняних підприємствах, обмеження імміграції іноземної робочої сили і застосування адміністративних заходів, спрямованих на скорочення трудової міграції з України тощо. Проте окремі з подібних заходів доцільно використовувати лише в короткостроковій перспективі. Вони можуть спричинити економічну ізоляцію країни, а також не здатні забезпечити довготривалий розвиток сфери зайнятості, оскільки знижують конкуренцію на ринку праці та в економіці загалом.

Проаналізуємо вплив на ринки праці одного з головних чинників глобалізації – міжнародної торгівлі. Завдяки спеціалізації і міжнародному поділу праці вона може позитивно впливати на обсяги і структуру зайнятості, від чого виграють усі країни. Проте на практиці склалася ситуація, коли різна суспільна продуктивність праці і відмінності в рівні розвитку техніки і технологій у країнах, розбіжності у вартості робочої сили спричиняють розбіжності в рівнях конкурентоспроможності продукції. У результаті високотехнологічні товари переважно рухаються від економічно розвинених країн до менш розвинених, а сировина і напівфабрикати – у зворотному напрямі. Відповідно до цього змінюється структура зайнятості, рівень оплати праці, нарешті, добробут населення, яке в багатих країнах стає ще багатшим.

Слід зазначити, що низка дослідників дещо ідеалізує вплив глобалізації на ринки праці, зокрема, перебільшуючи позитивні зміни в характері праці, вважаючи, що начебто відбувається скорочення її монотонності, одноманітності й посилення творчих основ як наслідок створення потужностей ТНК. З такою думкою не можна цілком погодитися, оскільки

зростання масштабів транснаціональних компаній, створення ними філіалів в інших країнах супроводжується переважно перенесенням у країни, що розвиваються, найпростіших, брудних і екологічно небезпечних виробництв. Поширення творчої праці, підвищення освітнього рівня працівників має місце насамперед у розвинених країнах, де розташовуються «материнські» компанії. В інших країнах, де створено їхні філіали й «дочірні» компанії, консервується некваліфікована праця, занадто повільно зростає освітній рівень зайнятого населення. Звичайно, загальносвітові тенденції поширення досягнень науково-технічного прогресу, а звідси – зростання освітнього рівня й кваліфікацій працівників, відбуваються й у країнах, що розвиваються. У них зростає кількість студентів, тобто молоді з високим рівнем освіти, створюються нові виробництва, що потребують кваліфікованої робочої сили. Але глобалізація не тільки стимулює, а й гальмує ці процеси, тому їхні темпи зазвичай нижчі, ніж в економічно розвинених країнах. Глобалізація розширює межі й кордони конкретних ринків від національних до майже всесвітніх, що супроводжується їхньою монополізацією транснаціональними і міжнаціональними компаніями. Ці підприємницькі структури, поширюючи свою економічну владу на більшість ринків, ускладнюють доступ до них інших товаровиробників, включно з більшістю українських підприємств.

Конкуренція і ринкові відносини за своєю природою націлені на максимізацію прибутків, виживання і збагачення економічно сильних структур за рахунок знищення слабких. Ринковий механізм і конкуренція в результаті «природного відбору» забезпечують розвиток економіки і зростання добробуту насамперед економічно ефективних підприємств, фірм і країн, не гарантуючи при цьому всесвітньої гармонії, добробуту для всіх, розквіту кожної країни. Навпаки, від неї виграють лише висококонкурентні економіки. По суті нині відбувається колонізація економічно слабких країн сильними країнами, але в новій, прихованій формі. На жаль, це певною мірою стосується й України.

Результати аналізу свідчать про тенденцію, характерну для більшості країн, що розвиваються, в яких збільшується прірва між зростанням дохідності капіталу і зниженням частки оплати праці в національному продукті, йде скорочення соціального захисту найманих працівників. У межах вільної торгівлі не враховується дійсна вартість виробництва, яка має включати витрати на відродження екології, що зруйнована десятиріччями

хижацького виснаження Заходом природних ресурсів Африки, Латинської Америки, Ближнього Сходу та Індокитаю і соціальну складову, пов'язану з необхідністю підвищення життєвого рівня, охорони здоров'я, розвитком освіти в цих країнах. Усе це певним чином поширюється і на Україну.

Найімовірніше, у подальшому вплив глобалізаційних процесів на ринок праці України наростатиме завдяки дії таких чинників:

– лібералізація соціально-трудових відносин у світі;

– спрощення і зменшення бар'єрів на шляху руху робочої сили, зокрема введення безвізового режиму у країни Європейського Союзу;

– зростання частки населення, особливо молоді, яка володіє іноземними мовами, насамперед англійською;

– збільшення кількості і розширення масштабів діяльності ТНК;

– розвиток засобів комунікації – транспорту і зв'язку, що забезпечують високу швидкість руху товарів, капіталу та інформації;

– підвищення економічної ролі спеціалізованих міжнародних організацій, що забезпечують розробку і дотримання країнами єдиних норм, правил і стандартів під час проведення бюджетної, податкової, митної, антимонопольної, міграційної політики – МВФ, СБ, СОТ, МОП, Міжнародна організація міграції (далі – МОМ) тощо;

– посилення впливу на правові засади та трудові стандарти й організацію соціального діалогу в Україні практики США щодо їх дерегулювання й децентралізації;

– посилення розриву в рівнях економічного розвитку і добробуту у країнах світу – оскільки штаб-квартири найпотужніших ТНК розташовані в європейських країнах або США, то саме в них спрямовані грошові потоки з усього світу.

Проаналізовані та інші глобалізаційні процеси вимагають від української влади, сторін соціального діалогу, державних і громадських інститутів серйозного вдосконалення системи регулювання вітчизняного ринку праці та сфери зайнятості.

3.6.3. Зовнішня трудова міграція як впливовий чинник зайнятості населення

Участь суб'єктів українського ринку праці у формуванні глобального ринку праці відбувається насамперед через постійний рух робочої сили як з

України, так і в Україну. На сучасному етапі український бізнес пред'являє попит на робочу силу не лише в Україні, а й за її межами. Усередині нашої країни здійснюється прийом на роботу як українських працівників, так і трудових мігрантів. Своєю чергою, особи найманої праці пропонують власну робочу силу не лише українським роботодавцям, а й шукають роботу за межами України. Отже, важливим проявом глобалізації, її впливу на ринки праці є зовнішня трудова міграція, яка набула значних масштабів завдяки небаченому раніше розвитку засобів комунікації (транспорт, інтернет, мобільний зв'язок тощо), лібералізації процедур перетину кордонів, зокрема спрощенню паспортного режиму (так званого безвізу), послабленню серед значної частини населення традицій і звичок до осілого способу життя, інтернаціоналізації мови, культури, побуту, харчування тощо.

Слід погодитися і з думкою МОМ, яка вважає, що основним економічним чинником і спонукальним мотивом зовнішньої трудової міграції, у т. ч. з України, є насамперед більш високий розмір оплати праці в інших країнах, зокрема в сусідніх[1]. І. Кравченко також слушно пояснює зростання масштабів зовнішньої трудової міграції здебільшого наявністю великої кількості освіченої молоді в країнах, що розвиваються, водночас «економіки цих держав не в змозі абсорбувати молодь з таким рівнем освіти», як наслідок, вона мігрує навіть із країн, де очевидний дефіцит робочої сили, зокрема з країн Балтії[2]. Низька заробітна плата в Україні, незадоволеність багатьох працівників змістом праці спонукає певний прошарок економічно активного населення, здебільшого молодь, шукати роботу за кордоном. До того ж у більшості випадків для наших співвітчизників характерною є тимчасова еміграція.

Масштаби цього явища доволі значні, але методики, що використовуються для їхньої оцінки, не дозволяють отримати точні дані. Вітчизняними політиками, засобами масової інформації стосовно обсягів міграції деколи називаються цифри у 7 і навіть 10 млн осіб. Але ці дані не спираються на ґрунтовні дослідження і часто є просто політичною спекуляцією. В Україні за 20 років незалежності, за словами Е. Лібанової,

---

[1] Міграція в Україні : факти і цифри. URL: http://iom.org.ua/ua/pdf/Facts&Figures_b5_ua_f.pdf.

[2] Кравченко І.С. Формування робочої сили : мегаекономічний аспект. *Економіка України*. 2011. № 11. С. 73-74.

директора Інституту демографії і соціальних досліджень, було проведене лише одне кваліфіковане дослідження[1].

Довідкова інформація. *Кількість мігрантів у світі стабільно зростає: 1960 р. – 3,2 млн; 1995 р. – 35 млн; 1997 р. – 40 млн; 2000 р. – 120 млн; 2007 р. – 192 млн; у 2010 р. – приблизно 214 млн, у 2013 р. – понад 230 млн, або 3,2% населення Землі (порівняно з 2,9% у 1990 р.), з них неврегульовані мігранти становлять 15-20%. Майже 75% усіх світових мігрантів зосереджено у 12% країн світу. Найбільш потужними центрами тяжіння мігрантів у 1990-2010 рр. були Австралія, Канада, Нова Зеландія, Сполучені Штати Америки, європейські країни. Новими країнами призначення мігрантів стали: Ірландія, Італія, Норвегія, Португалія. Міграційні процеси охопили й Україну. Тисячі наших співвітчизників, щоб забезпечити гідне існування своїх дітей та сімей, змушені працювати за кордоном.*

Чисельність громадян, які виїхали з України з метою працевлаштування і перебувають за межами держави впродовж 10 і більше років, разом із сезонними та маятниковими працівниками може сягати 5 млн[2]. За даними Світового банку, за кордоном перебуває 6,6 млн осіб (15% усього населення України)[3], або понад третина економічно активного населення. Згідно з результатами дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією, проведеного Міжнародною організацією міграції у 2014-2015 рр., загальний обсяг грошових переказів в Україну у 2014 р. становив майже 2,9 млрд доларів США[4], пізніше експертами називалися значно більші цифри – 6-9 млрд доларів США.

До позитивних наслідків трудової міграції для ринку праці України можна зарахувати:

– послаблення тиску на внутрішній ринок праці в результаті еміграції, що особливо важливо для трудонадлишкових регіонів України. Зокрема, серед населення працездатного віку західних регіонів частка осіб, що мігрує в пошуку роботи за кордон, значно вища (за оцінками експертів – у 2,5 рази), ніж серед усього населення України[5];

---

[1] Либанова Э. У Украины нет денег на подсчет количества квалифицированных специалистов, которые выехали за рубеж. URL: http://delo.ua/ukraine/ella-libanova-u-ukrainy-net-deneg-na-podschet-kolichestva-kvalifi–164924/.

[2] Малиновська О.А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування. К.: НІСД, 2011. С. 6.

[3] Міграційний профіль України 2013. URL: http://dmsu.gov.ua/images/files/UKR_Migration_%20 Profile_2013.pdf.

[4] Міграція в Україні: факти і цифри: МОМ, 2016. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf. С. 19.

[5] Зовнішня трудова міграція населення України : звіт проекту «Обстеження трудової міграції в Україні» / наук. керівник Е.М. Лібанова ; Український центр соціальних реформ, Державний комітет статистики України. К., 2008. С. 64.

– збільшення обсягу валютних надходжень в Україну від співвітчизників, що працюють за кордоном;

– оволодіння окремими трудовими мігрантами під час роботи за кордоном новими технологіями, передовими методами організації праці, що сприяє запровадженню їх в Україні (хоча там вони переважно залучаються до робіт, що мало сприяють підвищенню їхньої кваліфікації та набуттю навичок, потрібних для майбутньої продуктивної праці на Батьківщині);

– спрощення підбору роботодавцями працівників на малокваліфіковані роботи за рахунок прийняття на роботу іммігрантів;

– залучення закордонних спеціалістів для виконання унікальних і складних видів робіт у разі відсутності необхідних спеціалістів на вітчизняному ринку праці.

Щодо негативних наслідків зовнішньої трудової міграції для ринку праці України, то головна їх суть убачається в:

– погіршенні якості робочої сили через відтік за кордон найбільш працелюбної та активної частини населення, її заміщенні некваліфікованими працівниками з числа іммігрантів;

– фактичному обмеженні трудових прав українських емігрантів за кордоном, про що, зокрема, свідчать такі факти: трудовий контракт у письмовому вигляді має лише третина з них, решта працює за усною домовленістю, що тягне за собою надмірну тривалість робочого часу, затримку виплати заробітної плати або виплату її в неповному обсязі, понаднормову неоплачувану роботу, несприятливі умови праці;

– утраті багатьма українськими працівниками професійних навичок під час еміграції, що викликає певні складнощі їхньої професійної реінтеграції після повернення на Батьківщину;

– зменшенні розмірів оплати праці працівників певних галузей і секторів економіки в Україні через готовність більшості іммігрантів працювати за заробітну плату, нижчу за її рівноважний рівень;

– зростанні неформальної зайнятості в Україні через імміграцію, що супроводжується криміналізацією ринку праці, посиленням експлуатації працівників;

– відпливі за кордон грошей, зароблених в Україні іммігрантами, що зменшує попит на товари і послуги в нашій країні, а отже, їхнє виробництво, а звідси – скорочення зайнятості.

Найефективнішим інструментом запобігання відпливу кваліфікованої робочої сили за кордон і одночасно залучення кваліфікованих іноземних працівників має стати значне підвищення заробітної плати, покращення режиму, умов та охорони праці. Відповідно до результатів вказаного вище дослідження Українського центру соціальних реформ, у 2008 р. середньомісячний заробіток українських мігрантів за кордоном становив 817 дол. США, до того ж у 40% мігрантів він коливався від 501 до 1000 дол., у 25% – не перевищував 500 дол., і лише у третини перевищував 1000 доларів. Не відбулося принципових змін стосовно розмірів зарплати і пізніше. З урахуванням зазначеного, є всі підстави припускати, що підвищення середньомісячної зарплати в Україні до рівня 700-800 дол. США спричинить значне скорочення зовнішньої трудової міграції.

Проведений вище аналіз дає підстави для визначення таких основних засобів регулювання ринку праці України в умовах посилення глобалізації та міграційних процесів, а саме:

– підвищення розміру оплати праці, особливо серед висококваліфікованих працівників та молоді, його наближення до розмірів зарплати в сусідніх країнах на засадах підвищення професійно-кваліфікаційних характеристик вітчизняної робочої сили;

– виробництво інноваційної продукції, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товарів на основі зростання продуктивності праці, застосування інноваційних технологій на базі створення сучасних робочих місць;

– спрощення інституціональних перепон для залучення закордонних спеціалістів для виконання унікальних і складних видів робіт у разі відсутності необхідних спеціалістів на вітчизняному ринку праці;

– розробка і реалізація державної програми трудової реінтеграції вітчизняних громадян, що повертаються з еміграції, здебільшого спрямованої на їхнє професійне і соціально-психологічне пристосування до вимог національного ринку праці;

– досягнення українською державою домовленостей з державами, в яких працює багато українських мігрантів, щодо їхньої легалізації, посилення правового й соціального захисту співвітчизників.

Система регулювання зайнятості населення на сучасному етапі має будуватися з урахуванням глобальних чинників впливу на сферу зайнятості.

Ця система, як зазначалося в параграфі 3.1.4, складається з двох підсистем – економічної та інституціональної, кожна з яких має певні методи, механізми та інструменти впливу на ринок праці та сферу зайнятості.

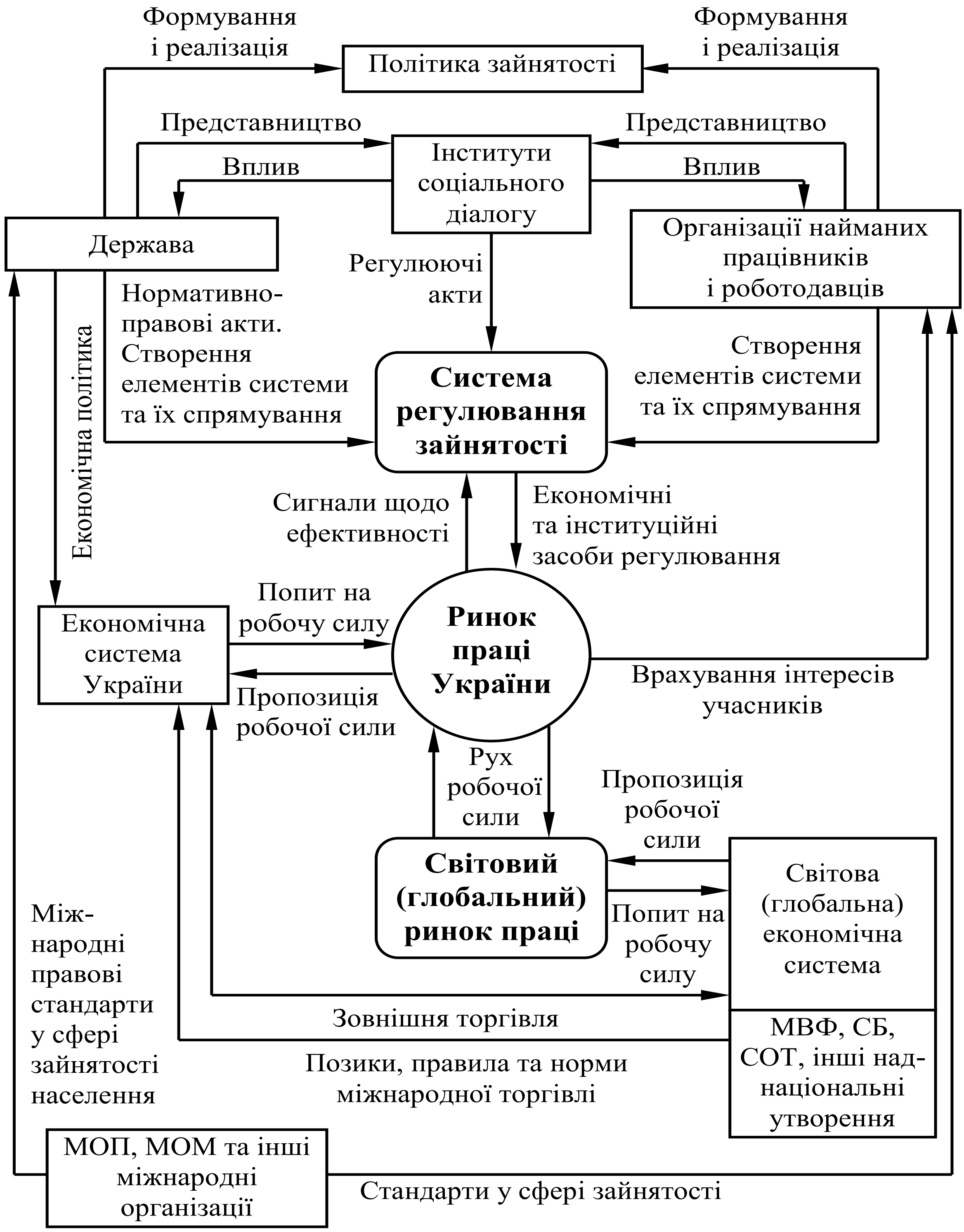


Рис. 3-24. **Вплив глобалізаційних чинників на систему регулювання ринку праці та зайнятості населення**

Намагаючись досягти такої стратегічної мети, як повна і продуктивна зайнятість, державна влада і суспільні інститути мають підтримувати цілісність системи регулювання, налаштовуючи її підсистеми, механізми та інструменти на розв'язання актуальних проблем розвитку сфери зайнятості з урахуванням глобалізаційних процесів, особливостей конкретного етапу соціально-економічного розвитку України та її регіонів.

Однак сьогодні вочевидь, що в умовах глобалізації дії української влади, сторін соціального діалогу щодо регулювання зайнятості населення серйозно обмежуються і спрямовуються зовнішніми факторами, серед яких рух фінансового капіталу, зовнішня торгівля та торгові потоки, кон'юнктура зовнішніх товарних ринків, міграційні процеси, коливання курсу національної валюти, ціни на нафту і природний газ тощо. Модель функціонування ринку праці в цих умовах, звісно, значно змінюється. Отже, має відбутися зміна системи його регулювання, яка органічно об'єднує в єдине ціле глобальні чинники та визначені нами основні регулюючі компоненти та інструменти.

Резюме

1. У сучасних умовах стан і проблеми розвитку ринку праці України необхідно розглядати в контексті загальносвітових тенденцій, що відбуваються під впливом глобалізаційних процесів. Глобалізація характеризується, зокрема, інтенсифікацією міждержавного руху капіталу, товарів і робочої сили, змінами у світовому поділі праці і виробництві доданої вартості, загостренням міждержавної конкуренції за ринки. Ці принципово нові умови створюють своєрідний фон, середовище, в якому функціонує національний ринок праці, і впливають на вибір засобів та інструментарію регулювання сфери зайнятості.

2. Переміщення виробництв у країни, що розвиваються, залучення їх матеріальних і трудових ресурсів відбулося насамперед через використання транснаціональних компаній (ТНК) і таких світових фінансових інститутів, як Міжнародний валютний фонд, Світовий банк, Світова організація торгівлі. Штаб-квартири більшості ТНК розташовуються в країнах «золотого мільярда», куди й тече корпоративний прибуток з усього світу. Використовуючи ці механізми, західні країни одночасно вирішили низку

гострих проблем, зокрема екологічної безпеки, наповнення праці своїх співвітчизників креативністю, забезпечення високого рівня їхнього споживання, побутового комфорту і соціального захисту.

3. Глобалізаційні процеси мають як позитивні, так і негативні наслідки для сфери зайнятості. До позитивних насамперед слід віднести: більш швидке розповсюдження технічних і технологічних інновацій у виробничих процесах; удосконалення загальної та професійної освіти молоді та професійного навчання дорослих; поліпшення умов життя у країнах, що розвиваються, хоча й меншими темпами, ніж у розвинених країнах.

Серед негативних наслідків глобалізації для сфери зайнятості основними є: зростання економічної та політичної могутності ТНК, що, зокрема, спричиняє зниження ролі трудящих і профспілок щодо впливу на соціально-трудову сферу, зростання соціальної незахищеності та безробіття у країнах, що розвиваються; перерозподіл робочої сили від країн-донорів до країн-реципієнтів, що призводить в них до дефіциту кваліфікованої робочої сили, виснажує людський потенціал, гальмує подальший техніко-технологічний розвиток.

4. Глобалізація світової економіки спричиняє потужний і багатоканальний вплив на всі сторони функціонування соціально-економічної сфери України, насамперед зайнятість населення, що найгостріше проявляється в таких напрямах: відбувається структуризація попиту на робочу силу всередині країни, в результаті якої вітчизняний ринок праці поступово трансформується відповідно до вимог інтеграційних процесів; глобалізація економіки впливає на ринок праці України опосередковано через різноманітні економічні канали і чинники. До найвпливовіших з них слід віднести: міжнародну торгівлю та іноземні інвестиції; зовнішні позики, зміни курсу національної валюти, зміну цін на міжнародних ринках на товари і послуги. У результаті в більшості країн, що розвиваються, поширюється прірва між зростанням дохідності капіталу і зниженням частки оплати праці в національному продукті, йде скорочення соціального захисту найманих працівників, що має місце й в Україні.

5. Важливим проявом глобалізації у сфері зайнятості є зовнішня трудова міграція, яка набула значних масштабів завдяки розвитку засобів комунікації (транспорт, Інтернет, мобільний зв'язок тощо), лібералізації процедур перетину кордонів, спрощенню паспортного режиму,

інтернаціоналізації мови, побуту, харчування тощо. Основним економічним чинником і спонукальним мотивом зовнішньої трудової міграції, у т. ч. з України, є насамперед більш високий розмір оплати праці в інших країнах, зокрема в сусідніх. Також посиленню міграційних тенденцій сприяє наявність великої кількості освіченої молоді у країнах, що розвиваються, які у своїх країнах не можуть знайти гідне застосування власних знань.

6. В умовах наростання глобалізаційних тенденцій потрібна збалансована державна політика (як тактичного, так і стратегічного характеру) щодо їх регулювання на засадах солідарності, тісної співпраці держави, профспілок і організацій роботодавців. Найефективнішим інструментом запобігання відпливу кваліфікованої робочої сили за кордон і залучення кваліфікованих іноземних працівників має стати значне підвищення розмірів заробітних плат, покращення режиму, умов та охорони праці. На економічне закріплення кваліфікованих працівників на робочих місцях в Україні має спрямовуватися модернізація системи соціального захисту, особливо її пенсійний складник. Розмір пенсій, інших соціальних виплат повинен значно міцніше залежати від тривалості легальної роботи в Україні і сплати страхових внесків у державні соціальні страхові фонди. Політика зайнятості та загалом соціальна політика мають чітко реагувати на стратегічні виклики XXI ст. Основне завдання на сучасному етапі полягає у створенні таких економічного та інституціонального просторів, в яких кожен громадянин міг би повною мірою реалізувати право на гідну працю, був би забезпечений справедливий розподіл національного продукту між працею і капіталом.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Проаналізуйте зміст поняття «глобалізація економіки».

2. Якими ознаками, процесами, тенденціями, явищами характеризується глобалізація економіки?

3. Охарактеризуйте роль транснаціональних компаній у глобалізаційних процесах та механізми впливу на сферу зайнятості.

4. Розкрийте напрями і засоби впливу глобалізації на ринки праці та зайнятість населення, її позитивні й негативні наслідки.

5. Проаналізуйте заходи, які українська держава може застосовувати для подолання негативних наслідків глобалізації на ринок праці та сприйняття її позитивних аспектів.

6. Чому окремі фахівці вважають, що від глобалізації отримують переваги насамперед розвинені країни?

7. Охарактеризуйте засоби впливу глобалізації на ринки праці країн, що розвиваються, та соціально-економічні наслідки для них.

8. Основні причини масштабного зростання зовнішньої трудової міграції в епоху глобалізації, напрями міграційних потоків.

9. Розкрийте наслідки впливу зростання обсягів зовнішньої трудової міграції на сферу зайнятості в Україні.

10. Проаналізуйте найефективніші державні засоби скорочення зовнішньої трудової міграції в Україні.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Баластрик Л.О. Макроекономіка: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. 4-е вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 743 с. (тема 16).

2. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Т. 2. / пер. с англ. Е.С. Иванова [и др.]. М.: Республика, 1992. 399 с. (глава 39).

3. Семюелсон П.А. Макроекономіка : пер. з англ. К.: Основи, 1995. 544 с. (розділи 18; 19; 20).

4. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. К.: Ц-тр учб. літ-ри, 2013. 522 с. (тема 12).

РОЗДІЛ IV. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

4.1. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ТА ІНСТИТУТИ

4.1.1. Регулювання ринку праці та сфери зайнятості відповідно до основних положень інституціональної економічної теорії.
4.1.2. Інститути регулювання зайнятості населення.
4.1.3. Основні напрями модернізації інституціональної підсистеми регулювання зайнятості в Україні.

4.1.1. Регулювання ринку праці та сфери зайнятості відповідно до основних положень інституціональної економічної теорії

Макроекономічне регулювання сфери зайнятості часто не досягає мети, зокрема тому, що ринок праці перебуває під впливом не лише економічних чинників (інвестиції, грошово-кредитні, експортно-імпортні, податкові, бюджетні засоби), а й чинників правового, політичного, соціального, історико-культурного і психологічного характеру. До того ж макроекономічні заходи регулювання зайнятості населення часто не дають очікуваного результату ще й через їх неузгодженість між собою, а також із основними напрямами державної соціально-економічної політики. У розвинених країнах підвищення ефективності регулюючих заходів сприяння зайнятості населення значною мірою досягається завдяки створенню нових і вдосконаленню існуючих інститутів регулювання сфери зайнятості відповідно до основних ідей і напрацювань інституціональної теорії.

Інституціоналізм як течія економічної думки виник на межі XIX і XX ст. унаслідок критики головних постулатів класичної і неокласичної економічних теорій. Як зазначалося в підрозділі 2.2, їх сутність полягає в тому, що в умовах досконалої конкуренції суб'єкти ринку завжди діють раціонально, їх поведінкою керує «невидима рука» – інтерес, а капіталістична економіка є саморегулюючою системою, завдяки чому «автоматично» досягається повна зайнятість усіх ресурсів. Наукові праці

американських учених Т. Веблена, У. Мітчелла, Дж. Коммонса та ін. сприяли формуванню ідей, що ознаменували радикальний розрив з базовими постулатами ортодоксальної класичної теорії, залишаючись при цьому в межах ринкової парадигми. Інституціоналісти не підтримують уявлення про ринкову економіку як таку, що спроможна до оптимального саморегулювання. Визначаючи заходи і методи регулювання економіки, вони надають важливого значення інтеграції економічної науки з правом, психологією, соціологією, етикою тощо. Особливу увагу приділяють юридичним підставам економічної діяльності, оскільки вважають, що правові норми здебільшого визначають поведінку суб'єктів ринку.

Наприкінці 20-х – на початку 30-х рр. XX ст. під впливом глобальної економічної кризи стала більш очевидною неадекватність реальних економічних процесів їхньому трактуванню в неокласичній економічній теорії. Це активізувало прагнення дослідити «неспроможність» ринку щодо забезпечення повної зайнятості, загострило увагу економістів до інформаційного аспекту функціонування економіки, який визначає обґрунтованість вибору суб'єктами ринку, зокрема ринку праці, типу економічної поведінки.

Довідково. *Починаючи з 1970-х рр. еволюція інституціоналізму пов'язана з подальшою розробкою теорії прав власності і концепції економіки трансакційних витрат. Під трансакційними витратами зазвичай розуміють витрати на управління економічною системою. Часто вони інтерпретуються як економічна оцінка витрат (на інформаційне забезпечення економічної діяльності, визначення якісних параметрів товарів і послуг, розробку правил і процедур їх обміну і контроль за дотриманням контрактів тощо), що виникають у процесі координації діяльності економічних агентів.*

Згідно з постулатами інституціональної економічної теорії, поведінку суб'єктів економічного життя визначають не тільки економічні, а й інші чинники. Виходячи з цього, інституціоналісти захищають ідеї змішаної економіки, необхідності її державного регулювання, поєднання ринкових механізмів із соціальним захистом населення.

Історично найпоширенішим виявилося розуміння інститутів як *неформальних обмежень взаємодії людей* (табу, звички, традиції, цінності) і *формальних норм* (конституції, закони, що регламентують права і обов'язки людини, насамперед право власності). Але з часом під впливом господарського права, де термін «інститут» тлумачиться з економіко-

правової точки зору не лише як «система правил», а й як юридична особа, уявлення про інститути було доповнене і розширене. До цієї категорії стали відносити також *організації, що визначають умови та обмеження діяльності суб'єктів ринку*. З цього приводу французький соціолог XIX ст. М. Оріу відокремив два типи інститутів: корпоративні (торговельні товариства, асоціації, держава, профспілки, церква) і правові, які він визначає як ідеальні моделі соціальних відносин. Зазначене стало підставою для класифікації інститутів на інститути-норми та інститути-органи.

З урахуванням викладеного, доходимо висновку про наявність *двох різних поглядів на зміст поняття «інститут»*. Вузького, відповідно до якого, це – сукупність норм і правил, що виконують функцію обмеження для кожного учасника ринку. У більш повному розумінні «інститут» розглядається як система, що охоплює комплекси формальних і неформальних *правил поведінки економічних суб'єктів і організації,* які легітимізують ці правила та забезпечують їх виконання.

Треба підкреслити важливу властивість інститутів – у широкому розумінні вони виконують не лише регулятивні, а й інтеграційні функції, спрямовані на забезпечення цілісності певних систем, зокрема регулюючих.

4.1.2. Інститути регулювання зайнятості населення

У дослідженнях соціальної спрямованості широке розуміння поняття «інститут» підтримують Г. Меликьян, Р. Колосова, Г. Ділігенський та ін. На думку Г. Ділігенського, соціальні інститути включають[1]:

1) соціально визнані нормативно-ціннісні системи;

2) еталони соціального поводження;

3) форми соціальних зв'язків людей;

4) функціональні органи управління і регулювання, що формулюють суспільні цілі й потреби, забезпечують кодифікацію соціальних норм і контроль за їх дотриманням.

---

[1] Дилигенский Г. Политическая институционализация в России: социально-культурные и психологические аспекты. *Мировая экономика и международные отношения*. 1997. № 7. С. 10.

Г. Меликьян і Р. Колосова до складу інститутів ринку праці та регулювання сфери зайнятості включають «на різних рівнях економіки» Міністерство праці та соціального розвитку, міграційну службу, державну службу зайнятості, служби управління персоналом на підприємствах (в організаціях), а також громадські організації найманих працівників і роботодавців[1].

Отже, у загальному вигляді *інститути регулювання* сфери зайнятості охоплюють:

– організації, що формують умови і обмеження поведінки суб'єктів ринку праці;

– законодавство у сферах зайнятості та господарської діяльності економічних суб'єктів;

– моральні настанови, звички, традиції, що впливають на поведінку людей у сфері зайнятості;

– інформаційне забезпечення суб'єктів ринку праці, передусім щодо наявності вільних робочих місць та шукачів роботи, їхніх кількісних та якісних характеристик.

Таким чином, є всі підстави віднести до інститутів регулювання зайнятості населення в Україні:

– Верховну Раду України, Президента України, Уряд України, Міністерство соціальної політики України, державну службу зайнятості, міністерства і відомства, що прямо або опосередковано впливають на поведінку суб'єктів ринку праці, відповідні підрозділи місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування;

– Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

– системи професійної освіти і професійного навчання персоналу;

– професійні спілки та організації роботодавців;

– міграційні підрозділи центральних та регіональних органів державної виконавчої влади;

– кадрові служби підприємств, кадрові агенції і приватних трудових посередників, центри і підрозділи професійної орієнтації;

---

[1] Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна и Р.П. Колосовой. М.: Изд-во ЧеРО, 1996. С. 184.

– законодавство про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття, трудове право, певні правові норми, що регламентують режим праці, її охорони, оплати, контроль і нагляд у цій сфері, діяльність профспілок, організацій роботодавців, організацію соціального діалогу;

– процедури укладання колективних угод і договорів, порядок вирішення трудових спорів і трудових конфліктів;

– традиції та моральні норми, які визначають ставлення працівників і роботодавців, органів влади і профспілок до укладання та дотримання колективних і трудових договорів;

– традиції та моральні норми, еталони соціальної поведінки суб'єктів ринку праці у сфері зайнятості під час пошуку роботи, працевлаштування та звільнення, включаючи їхнє ставлення до порушень законодавства, трудових договорів;

– інформаційні системи і технології, що спрямовані на забезпечення необхідною інформацією суб'єктів ринку праці, включаючи інтернет-ресурси та засоби масової комунікації.

Серед інститутів регулювання сфери зайнятості законодавчу гілку державної влади представляє перш за все *Верховна Рада України*, яка приймає закони, що регулюють поведінку суб'єктів ринку праці. Певні нормативні акти регулюючого впливу на сферу зайнятості у межах своїх повноважень приймають також *Президент України, Кабінет Міністрів України* та міністерства, насамперед *Міністерство соціальної політики України*.

Водночас Кабінет Міністрів України представляє *виконавчу гілку влади*, яка спрямовує та координує діяльність центральних органів виконавчої влади (Мінекономрозвитку, Міністерства освіти і науки тощо) та *місцевих органів державної виконавчої влади* (обласні та районні державні адміністрації), а також *органів місцевого самоврядування* (обласні і районні ради народних депутатів та їх виконавчі комітети, сільські й селищні ради), у плані реалізації державної політики зайнятості, забезпечує виконання законів та інших нормативно-правових актів у сфері ринку праці. Ці органи приймають територіальні програми зайнятості, опосередковано впливають на повсякденну діяльність державних і приватних підприємств, які є роботодавцями, координують на місцевому рівні діяльність усіх суб'єктів ринку праці.

Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики – Міністерство соціальної політики України.

Система професійної освіти і профнавчання охоплює державні та приватні вищі і професійно-технічні навчальні заклади, підприємства, які здійснюють навчання на виробництві, центри професійно-технічної освіти служби зайнятості (ЦПТО), що створені в окремих регіонах України.

Слід наголосити, що серед окремих науковців склалося надто вузьке розуміння *завдань інститутів ринку праці.* Деколи вони зводяться лише до мінімізації трансакційних витрат: витрат часу, матеріальних, фінансових ресурсів на пошук працівником підходящого робочого місця, а роботодавцем – відповідного працівника. Під трансакційними витратами (на відміну від трансформаційних, або виробничих, операційних витрат) зазвичай розуміють витрати на управління економічною системою або економічну оцінку витрат, що виникають у процесі координації діяльності суб'єктів економічної діяльності. Деколи їх образно порівнюють з ефектом тертя в механіці.

Вітчизняні вчені запропонували різні класифікації трансакційних витрат у сфері зайнятості України. Зокрема, до їх складу відносять: витрати на одержання інформації про ринок праці; витрати з оцінки компетентності працівників і якості їхньої робочої сили; витрати, пов'язані з веденням переговорів і укладанням контракту про найм; витрати окремих працівників на вхід до привілейованих (монополізованих) видів діяльності та отримання ліцензій на заняття визначеними видами діяльності. До цих витрат доцільно також віднести витрати ресурсів (грошей, часу, праці тощо), спрямованих на забезпечення суб'єктів сфери зайнятості необхідною інформацією, включаючи пошук і систематизацію інформації про вакансії і шукачів роботи; професійне самовизначення незайнятого населення, особливо молоді; її професійну підготовку, підвищення конкурентоспроможності осіб найманої праці і безробітних, перш за все їхнє професійне навчання тощо.

Отже, до трансакційних витрат у сфері зайнятості України слід відносити витрати не лише безпосередньо осіб найманої праці та роботодавців, а й усього суспільства, яке фінансує державні органи і відповідні структури, зокрема державну службу зайнятості, а також певні

види діяльності цього спрямування, наприклад навчання безробітних у ПТУ. А саме:

– частку витрат на утримання державної служби зайнятості[1];

– систему професійної орієнтації;

– витрати на адміністрування загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

– витрати суб'єктів сфери зайнятості, суспільства на створення та підтримку функціонування інформаційних систем ринку праці, одержання інформації про сферу зайнятості, включаючи збір і систематизацію інформації про вакансії та про осіб, що шукають роботу, забезпечення її доступності для суб'єктів ринку праці;

– кодифікацію і опис професій (спеціальностей), підготовку відповідних довідників.

Елементом інституціонального регулювання ринку праці є програми зайнятості населення. Ці програми приймаються на державному, регіональному і районному рівнях і визначають заходи і шляхи розв'язання проблем у сфері зайнятості населення шляхом консолідації і координації зусиль усіх сторін соціального діалогу, з урахуванням ресурсів, які можуть бути задіяні. У територіальних і місцевих програмах зайнятості визначаються основні показники ринку праці та заходи, виконання яких забезпечує їх досягнення (інвестиції, оподаткування, грошово-кредитна політика, зростання купівельної спроможності населення тощо). У результаті виконання програм мають зрости рівні економічної активності населення та його продуктивної зайнятості, а також посилитися соціальний захист від безробіття. Зазначена мета реалізується шляхом створення умов для:

– нових і розширення існуючих сучасних робочих місць;

– залучення інвестицій, стимулювання інвесторів до інвестування коштів у новітні технології, інноваційні проєкти, сучасні підприємства;

– збереження і розвитку трудового потенціалу;

---

[1] Йдеться про витрати на фінансування заходів, що безпосередньо не пов'язані з трудовим посередництвом, але дають змогу інтенсифікувати процес пошуку людиною вакантного робочого місця, насамперед через розробку індивідуальних планів працевлаштування, організацію семінарів з техніки самостійного пошуку роботи, додаткового використання особою свого внутрішнього потенціалу, активізації емоційно-вольової сфери (заходи з психологічної підтримки, формування впевненості у власних силах тощо).

– підвищення ролі в перетвореннях на ринку праці сторін соціального діалогу (об'єднань і організацій роботодавців та професійних спілок).

Програми зайнятості населення зазвичай розробляються місцевими державними адміністраціями із залученням центрів зайнятості і затверджуються регіональними, районними і міськими радами.

Водночас програми зайнятості населення часто не виконують своєї ролі і фактично не впливають на процеси у сфері зайнятості. Основна причина – значна частка невизначеності зовнішнього (для ринку праці) середовища. Часті зміни політичного вектору розвитку країни через зміну влади, корупція і неповага до приватної власності заважають підприємцям планувати розвиток бізнесу, надають безглуздості пошуку надійних і перспективних ринків збуту. Складність у передбаченні перспектив у розвитку економіки міста, району, регіону унеможливлюють надійне планування сфери зайнятості населення.

До того ж багато років в урядових колах панує переконання, що оздоровлення сфери зайнятості слід досягати прийняттям різноманітних указів, постанов і програм, реальний ефект яких зазвичай наближається до нуля. Звідси – в урядових документах не враховується головне – ресурси, які потрібні для розв'язання вузлових проблем ринку праці, здійснення активної політики зайнятості. Так, у Програмі сприяння зайнятості населення на період до 2017 р. у розділі «Шляхи розв'язання проблеми» відсутні макроекономічні показники, яких необхідно досягти для розв'язання проблем зайнятості. Навіть пункт «Залучення інвестицій з метою забезпечення розвитку пріоритетних видів економічної діяльності та інфраструктури» не містить жодної цифри[1]. Тому не дивно, що заплановані напрями розвитку ринку праці залишилися на папері. Зокрема, рівень зайнятості населення віком 15-70 років за підсумками 2017 р. склав 55,4%, що не лише на 7,9 відсоткових пунктів (далі – в.п.) менше ніж передбачалося, а й на 4,2 в.п. нижче рівня, який мав місце на момент прийняття програми у 2012 році.

---

1 Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року. Постанова Кабінету Міністрів України від 15. 10 2012 р. № 1008.

Однак найяскравіший приклад відсутності позитивних результатів від аналогічної програми, яка містилася у Плані дій Президента України В. Ющенка «Десять кроків назустріч людям»[1]. Однією з основних програмних цілей української влади того часу визначалося створення п'яти мільйонів нових робочих місць. Указом Президента України від 11 липня 2005 р. Кабінету Міністрів і регіональним держадміністраціям доручалося створювати щорічно 1 млн робочих місць. Однак при цьому не передбачалися конкретні макроекономічні заходи і необхідні фінансові ресурси. Природним для такого підходу став підсумок цієї програми: кількість зайнятих громадян за період 2005-2009 рр. не лише не збільшилася на 5 млн, а скоротилася майже на 0,5 млн (з 20 680 до 20 192), а чисельність найманих працівників зменшилася більше, ніж на 1 млн (з 14 005 до 12 949).

4.1.3. Основні напрями модернізації інституціональної підсистеми регулювання зайнятості в Україні

За період ринкової трансформації економіки нашої країни багато зроблено для інституціонального облаштування ринку праці. Переважно сформовано законодавство про зайнятість населення, створено інфраструктуру сприяння зайнятості, діють системи трудового посередництва, професійної орієнтації та професійного навчання безробітних, а також система матеріального забезпечення безробітних під час пошуку роботи. Принципово важливим кроком у цьому напрямі є впровадження в Україні державного соціального страхування на випадок безробіття.

Однак завдання інституціональної розбудови ринку праці України ще далекі від свого вирішення, про що свідчать багато фактів. Зокрема, спад виробництва під час фінансово-економічної кризи не супроводжувався адекватним зростанням безробіття, а спричинив зміцнення тіньового сектору економіки та масштабну зовнішню трудову міграцію. Наслідки недосконалості інститутів ринку праці виявилися у значному падінні

[1] Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні: Указ Президента України від 11 липня 2005 р. № 1073/2005. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1073/2005.

реальної зарплати у 2014 р., небачених розмірах нерегламентованої і тіньової зайнятості, занадто повільному зменшенні випадків довгострокових примусових відпусток з ініціативи адміністрації, масових фактах порушення трудового законодавства, насамперед у дискримінації при прийомі на роботу за ознаками віку, статі тощо. Намагання органів державної влади протидіяти цим негативним явищам, створюючи інститути у вигляді нормативно-правових актів, відповідних структур (інспекцій в органах праці, управлінь та відділів у правоохоронних і податкових органах, місцевих органах влади), як показав досвід, не дало очікуваного ефекту. Головна причина в тому, що більшість інституціональних засобів і механізмів регулювання сфери зайнятості, що створювалися у перші роки ринкових перетворень, не можуть далі використовуватися, оскільки вони, по-перше, розроблялися поспіхом і здебільшого є надто спрощеними, по-друге, сучасний ринок праці є зовсім іншим, ніж був у 1990-х і навіть на початку 2000-х років. Отже, потреби практики диктують необхідність удосконалення, а деколи радикальної заміни інститутів, формування механізмів і стимулів, спрямованих на досягнення повної і продуктивної зайнятості, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили в умовах постійних змін внутрішнього середовища і наростання глобальної конкуренції.

Погоджуючись з авторами, які роблять акцент на такому завданні інститутів регулювання зайнятості, як скорочення часу, зменшення фінансових і матеріальних ресурсів на пошук працівниками підходящого робочого місця, а роботодавцями – необхідних працівників, слід зауважити, що є багато інших важливих завдань інститутів сфери зайнятості. Зокрема, йдеться про формування мотивації до праці та підприємництва серед співвітчизників.

Завданнями інституціональної підсистеми регулювання ринку праці України на сучасному етапі є:

− забезпечення бажаної спрямованості і пропорцій використання економічних методів і правових засобів, що мають сприяти створенню, модернізації та збереженню сучасних робочих місць, забезпечити активний характер державної політики зайнятості;

− програмно-цільове поєднання загальноекономічної (передусім інвестиційної, грошово-кредитної, зовнішньоекономічної, податкової та

бюджетної) політики з політикою зайнятості, забезпечення координації і результативності відповідних заходів;

– формування системи правових норм і правил щодо поведінки суб'єктів сфери зайнятості, їх взаємодії, санкцій за порушення;

– інформаційне забезпечення суб'єктів ринку праці, що сприяє громадянам у професійному самовизначенні та пошуку підходящої роботи, роботодавцям – у підборі необхідних працівників, а органам влади – у прийнятті обґрунтованих управлінських рішень;

– об'єднання всіх компонентів регулювання зайнятості населення в цілісну систему, координація взаємодії її складників, забезпечення оптимальності організаційних структур ринку праці та їх ефективності.

Узагальнюючи вищевикладене, можна визначити такі *шість груп основних функцій,* які потребують удосконалення в інституціональній підсистемі регулювання сфери зайнятості України:

перша – забезпечення цілісності системи регулювання та її належної спрямованості;

друга – забезпечення необхідної спрямованості, узгодженості і координації економічних та інших, зокрема правових засобів і методів регулювання, надання активного характеру політиці зайнятості;

третя – сприяння формуванню в населення, його окремих категорій і груп мотивації до продуктивної зайнятості, високої професійної мобільності та конкурентоспроможності у сфері зайнятості;

четверта – допомога громадянам у пошуку і підборі підходящої роботи, працевлаштуванні на наявні робочі місця, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників;

п'ята – подолання «непрозорості ринку» і недосконалості інформації для роботодавців і працівників, суспільства в цілому через створення (насамперед у рамках державної служби зайнятості) сучасних інформаційних систем, що характеризуються оперативністю, актуальністю, доступністю і достовірністю відомостей, можливістю інтерактивного використання;

шоста – здійснення аналізу процесів і явищ на ринку праці, прогнозування розвитку різноманітних аспектів зайнятості, направлення (трансляція) відповідних «сигналів» особам найманої праці, роботодавцям, державним органам, усьому суспільству, їх інформування про стан, тенденції і явища,

що відбуваються і можуть відбутися у сфері зайнятості населення з урахуванням глобальних викликів і можливих внутрішніх загроз.

Особливої уваги заслуговує усвідомлення ролі *неформальних компонентів (елементів)* інституціонального забезпечення сучасного ринку праці – звичаїв, традицій, моральних та етичних норм, які багато в чому визначають поведінку найманих працівників і роботодавців. Варто наголосити: завдання щодо їх удосконалення є набагато складнішим, ніж розроблення й застосування формальних елементів, які, за словами Д. Норта, можна розробити за день, а на формування неформальних компонентів потрібні роки й десятиліття[1]. Йдеться про виховну роль школи та інших закладів освіти, засобів масової комунікації, громадських організацій тощо. Ці ланки, доповнюючи одна одну за заданими критеріями ціннісних орієнтацій та інтересів, покликані формувати в молоді, найманих працівниках, безробітних, усіх громадянах відповідальне ставлення до праці, яка має бути головним джерелом матеріального добробуту, суспільного визнання і авторитету особистості. Невідкладним завданням є вплив на переконання, установки, ціннісні орієнтації громадян, активне формування в населення, насамперед у молоді, більш сильної *мотивації до чесної праці* і підприємництва в легалізованому секторі економіки.

У створенні інституціональної складової системи регулювання ринку праці першорядна роль належить державі, яка має надати цьому процесу цілеспрямованого загальнонаціонального характеру, узгоджуючи його із ходом цивілізаційного поступу.

Резюме

1. Макроекономічне регулювання сфери зайнятості часто не досягає поставленої мети, зокрема тому, що ринок праці перебуває під впливом не лише економічних, а й інших чинників, зокрема політичного, соціального, історико-культурного і психологічного характеру. У розвинених країнах підвищення ефективності регулюючих заходів сприяння зайнятості населення значною мірою досягається завдяки створенню нових і

---

[1] Норт Д. Институциональные изменения : рамки анализа. *Вопросы экономики*. 1997. № 3. С. 10.

постійному вдосконаленню існуючих інститутів ринку праці та сфери зайнятості відповідно до основних ідей і напрацювань інституціональної теорії. Якщо за допомогою економічної підсистеми регулювання сфери зайнятості досягається максимально можлива для конкретного етапу розвитку країни відповідність кількісного і якісного складу робочих місць потребам соціально-економічного розвитку, то інституціональна підсистема сприяє скорішому працевлаштуванню шукачів роботи на підходящі робочі місця, а також забезпечує єдність усієї регулюючої системи, упорядковує її.

2. Інституціоналізм як течія економічної думки виник на межі XIX і XX ст. унаслідок критики головних постулатів класичної і неокласичної економічних теорій. Наприкінці 20-х – на початку 30-х рр. XX ст. під впливом глобальної економічної кризи в економічній науці ще більше посилилося розуміння неадекватності реальних економічних процесів їхньому трактуванню у класичній (і неокласичній) економічній теорії, що сприяло подальшому розвитку інституціоналізму. Його прихильники надають важливого значення інтеграції економічної науки із правом, психологією, соціологією, етикою тощо. Особливу увагу приділяють юридичним підставам економічної діяльності, оскільки вважають, що правові норми значною мірою визначають поведінку суб'єктів ринку.

3. Існує два підходи до визначення змісту поняття «інститут»: вузький, відповідно до якого, це – сукупність норм і правил, які виконують функцію обмеження для кожного учасника ринку. У більш широкому розумінні «інститут» розглядається як система, що охоплює комплекси формальних і неформальних правил поведінки економічних суб'єктів і організації, які легітимізують ці правила, інформаційні системи ринку та засоби, спрямовані на скорочення трансакційних витрат. У цьому контексті інститути ринку праці та сфери зайнятості охоплюють: організації, що формують умови і обмеження поведінки суб'єктів ринку праці; законодавство у сферах зайнятості та господарської діяльності економічних суб'єктів; моральні норми, звички, традиції, що впливають на поведінку людей у сфері зайнятості; інформаційне забезпечення суб'єктів ринку праці, перш за все щодо наявності вільних робочих місць та шукачів роботи, їхніх кількісних та якісних характеристик.

4. Розвиток сфери зайнятості в Україні потребує вдосконалення, а в окремих аспектах – радикальної заміни регулюючих інститутів,

спрямованих на забезпечення повної і продуктивної зайнятості, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили в умовах глобалізації. У створенні інституціональної складової системи регулювання ринку праці першорядна роль належить державі, яка має надати цьому процесу цілеспрямованого загальнонаціонального характеру, узгоджуючи його із ходом цивілізаційного поступу.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Розкрийте об'єктивну обумовленість застосування інституціональних засобів у регулюванні сфери зайнятості.
2. Охарактеризуйте основні чинники визнання науковим середовищем інституціональної економічної теорії у 1930-х рр.
3. Проаналізуйте основні складники (елементи) інституціональної економічної теорії.
4. Розкрийте зміст основних інститутів регулювання сфери зайнятості, відмінності між інститутами-нормами та інститутами-органами.
5. Які основні функції і завдання виконують інститути ринку праці?
6. Які чинники обумовлюють недосконалість діючих сьогодні інститутів ринку праці в Україні?
7. Проаналізуйте основні напрями вдосконалення інституціональної підсистеми регулювання сфери зайнятості в Україні.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 252 с. (параграф 1.3.4).
2. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. К.: Альтерпрес, 2011. 397 с. (розділ 4).
3. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна и Р.П. Колосовой. М.: Изд-во ЧеРО, 1996. 534 с. (підрозділ 5.1).

4.2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ

4.2.1. Мета і напрями правового регулювання зайнятості населення.
4.2.2. Зміст правової норми «підходяща робота» та її роль у забезпеченні продуктивної зайнятості.
4.2.3. Вплив на сферу зайнятості правових норм і правил реєстрації та перереєстрації безробітних.

4.2.1. Мета і напрями правового регулювання зайнятості населення

Загальною метою законодавства у сфері зайнятості є визначення обов'язків і повноважень держави, роботодавців, суспільних інститутів щодо сприяння зайнятості населення. Термін «сприяння зайнятості», в умовах ринкового середовища, найточніше відбиває мету і зміст заходів, які здійснює держава та її інститути на ринку праці. У документах Міжнародної організації праці використовується саме цей термін. Зокрема, у Конвенції № 122 (від 9 липня 1964 р.) «Про політику в галузі зайнятості» вказується, що «держава здійснює активну політику, спрямовану на *сприяння* (тут і далі виділено автором) повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості...»[1], а Конвенція № 168 (від 21 червня 1988 р.) узагалі має назву «Про *сприяння* зайнятості і захист від безробіття»[2].

У загальному вигляді роль держави у сприянні зайнятості населення в сучасних умовах України, як нами зазначалося вище, полягає насамперед *у створенні економічних передумов зайнятості* – розробці та реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток і збереження ефективних і сучасних робочих місць[3]. Відтак, метою певної групи правових норм

---

[1] Див.: Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. І. Женева: МБП, 2001. С. 750-752.

[2] Див.: Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. ІІ. Женева: МБП, 2001. С. 1373-1384.

[3] Прикладом такого підходу є окремі правові норми Закону про зайнятість США 1946 р. Цей закон зобов'язує уряд підтримувати економічну стабільність (повну зайнятість, стабільні ціни, економічне зростання); регламентує діяльність ради економічних консультантів при президентові, об'єднаного комітету конгресу, встановлює щорічні економічні доповіді президента конгресу.

законодавства у сфері зайнятості є регламентація дій держави, її інститутів щодо використання економічних регуляторів розширення попиту на робочу силу, тісного поєднання загальноекономічної політики (перш за все її інвестиційної, кредитно-грошової, зовнішньоекономічної, податкової і бюджетної складових) з політикою зайнятості. Зокрема, Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 16) визначає, що держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості населення шляхом:

– проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці;

– підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили;

– запровадження стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості;

– стимулювання відкриття власного бізнесу, зокрема в сільських населених пунктах і на депресивних територіях;

– розвитку сільського аграрного туризму, кластерів народних художніх промислів.

Законодавство про зайнятість населення спрямовує державні органи, по-перше, на створення економічних передумов зайнятості – розробку і реалізацію економічної політики, націленої на розвиток і збереження ефективних і сучасних робочих місць; по-друге, на здійснення комплексу заходів, спрямованих на допомогу громадянам, які шукають роботу, у підборі підходящої роботи – активне сприяння працевлаштуванню.

Законодавство передбачає, що формування і реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики (Міністерство соціальної політики України).

З метою реалізації державної політики зайнятості Кабінет Міністрів України розробляє і затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період. Вони визначають заходи з консолідації зусиль усіх сторін соціального діалогу, спрямованих на підвищення рівня зайнятості населення. Інструментом такого планування є програми зайнятості та програми соціально-економічного розвитку на державному, регіональному, місцевому рівнях. Важливою нормою є також те, що координацію і контроль за виконанням основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення здійснює Мінсоцполітики за участю державної служби зайнятості.

4.2.2. Зміст правової норми «підходяща робота» та її роль у забезпеченні продуктивної зайнятості

Наявність вільних робочих місць ще не гарантує зайнятості кожному, хто бажає працювати. Тому функцією держави законодавство визначає сприяння зайнятості населення шляхом здійснення комплексу різноманітних заходів, спрямованих на розвиток конкурентоспроможності громадян, а тим, хто шукає роботу, ще й у підборі підходящої роботи. Ці заходи, які можна узагальнити терміном «Заходи активного сприяння зайнятості» (далі – ЗАСЗ), включають:

1. Забезпечення суб'єктів ринку праці інформацією про вакантні робочі місця і про осіб, які шукають роботу.

2. Створення для громадян – молоді, працюючим, безробітним – сприятливих умов щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці насамперед шляхом професійної освіти і професійного навчання.

3. З метою додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних, особливо довготривалих, їх залучення до оплачуваних громадських робіт (далі – ОГР).

4. Працевлаштування осіб, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці, шляхом встановлення квоти і щомісячної компенсації роботодавцю єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом одного року в разі працевлаштування громадян зазначеної категорії на нові робочі місця на строк не менше, ніж два роки.

5. Забезпечення додаткових можливостей працевлаштування інвалідів, які не досягли пенсійного віку, шляхом встановлення на підприємствах, в організаціях, установах нормативу робочих місць для прийому на роботу цих громадян та надання роботодавцям дотацій за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, а також проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки цієї категорії інвалідів.

Оскільки частина безробітних осіб після певного періоду безуспішного пошуку роботи, відмов роботодавців у прийнятті на роботу опускають руки, припиняючи пошук роботи, їх працевлаштування можливе тільки після застосування певних засобів стимулювання загальної життєвої активності. На досягнення цього завдання спрямовуються різноманітні засоби, які мають здійснювати спеціалісти центрів зайнятості при наданні послуг безробітним.

На підвищення *активності безробітних* у пошуку роботи зазвичай спрямовані норми законодавства, що встановлюють порядок і умови реєстрації та перереєстрації громадян безробітними, залучення їх до оплачуваних громадських робіт, участі в семінарах з пошуку роботи, профорієнтаційних та інших заходах.

Державне сприяння громадянам у пошуку роботи має сенс тільки тоді, коли це прискорює працевлаштування на ті робочі місця, які відповідають ознакам підходящої роботи. У цьому контексті принципове значення має зміст поняття «підходяща робота», оскільки відсутність на ринку праці саме такої роботи зазвичай є передумовою визнання особи безробітною, а відмова саме від підходящої роботи є підставою для певних санкцій до безробітного.

Зміст правової норми "підходяща робота" означає, що безробітному може пропонуватися робота, яка відповідає: освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням транспортної доступності. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітна. Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за

професією (спеціальністю), кваліфікація, професійний досвід особи, а також потреби ринку праці в таких працівниках.

Безробітному може пропонуватися будь-яка робота, але не можна нав'язувати як підходящу ту роботу, яка не відповідає визначеним ознакам. Природно, відмова від непідходящої роботи не може супроводжуватися санкціями до особи, але при відмові від підходящої роботи законодавство передбачає обов'язкове застосування санкцій.

Отже, встановлення правової норми «підходяща робота» передбачає взаємну відповідальність держави (служби зайнятості) і шукача роботи. У чинному Законі України «Про зайнятість населення» міститься правова норма, яка передбачає припинення реєстрації безробітного (ст. 45) у разі дворазової відмови від пропонування підходящої роботи, а для безробітного, який уперше шукає роботу та не має професії (спеціальності), дворазової відмови від пропонування проходження професійного навчання, або дворазової відмови від пропонування підходящої роботи за професією (спеціальністю), набутою за направленням служби зайнятості,

Більш жорсткий підхід до визначення критеріїв підходящої роботи має як позитивні, так і негативні наслідки. Позитивним є те, що це дає можливість безробітним ретельніше підходити до вибору місця роботи, відмовлятися від низькооплачуваних, некваліфікованих та інших видів робіт, які мають більш низькі параметри, ніж підходящі для них. З іншого боку, такий підхід зменшує шанси особи на працевлаштування, що супроводжується збільшенням тривалості безробіття, оскільки підходящих робіт для конкретної людини завжди менше, ніж інших. Особливо це загострюється в періоди економічних спадів і криз. Велика тривалість безробіття є ознакою того, що за попередньою професією для цієї особи на ринку праці робота відсутня, або цінність його професійно-кваліфікаційних якостей впала. Тому в Конвенції Міжнародної організації праці № 168 зазначається (ст. 21), що «при визначенні, яка робота є підходящою», необхідно враховувати тривалість періоду безробіття та становище на ринку праці. Ця норма міжнародного права передбачає можливість корегування критеріїв підходящої роботи інституціональними засобами, принаймні в Україні це може здійснюватися за рішеннями обласних державних адміністрацій за погодженням з профспілками. Звісно, це не означає, що згодом характеристикам підходящої відповідатиме будь-яка робота. Але у

«важки часи», після певного періоду безробіття, вимоги до розміру заробітної плати, транспортної доступності, відповідності нової роботи професійно-кваліфікаційним якостям безробітного було б доцільним незначною мірою знижати.

Безперечно, особа, яка шукає роботу, може використати інформацію державної служби зайнятості і позитивно оцінити іншу (непідходящу) роботу, або у складній економічній ситуації їй може пропонуватися непідходяща робота, але цю пропозицію особа вільна прийняти або не прийняти. При цьому, її відмова від пропозиції непідходящої роботи не супроводжується санкціями.

4.2.3. Вплив на сферу зайнятості правових норм і правил реєстрації та перереєстрації безробітних

Важливим завданням інституціонального регулювання зайнятості є визначення правових засобів підвищення активності у працевлаштуванні самих безробітних[1]. У цьому контексті треба підкреслити, що одне із центральних місць у законодавстві посідають правові норми і заходи щодо порядку визначення людини безробітною. У міжнародній практиці зазвичай застосовуються правові норми, згідно з якими, до безробітних відносять осіб, які «не можуть дістати підходящу роботу, здатні і готові трудитись і *справді шукають роботу*»[2] (виділено автором). Можна стверджувати, що активність у пошуках роботи є межею, яка відрізняє нероба – особу, котра не має роботи і не прикладає зусиль для працевлаштування, від безробітного – непрацюючої людини, яка наполегливо намагається змінити свій соціальний статус і майнове становище.

В Україні відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» безробітною визнається особа віком від 15 до 70 років, «яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених

---

[1] Низька активність громадян у пошуку роботи є не тільки однією із причин безробіття, але і зростання його тривалості, що за останні роки стає головною негативною тенденцією ринків праці багатьох країн, у т. ч. й України.

[2] Про сприяння зайнятості і захист від безробіття : Конвенція МОП № 168 від 1 червня 1988 р. ст. 10. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці.* Т. ІІ. Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. С. 1373-1384.

законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи». Результати аналізу показують, що є принципова різниця між ознаками визначення юридичного статусу безробітного, що застосовуються в законодавстві України та містяться у вимогах Міжнародної організації праці. Зокрема, мають різний правовий зміст такі ознаки, як «через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування» (закон України) і «не мають заробітку через неможливість одержати підходящу роботу» (конвенція МОП). Зазначена норма конвенції МОП робить акцент, з одного боку, на характеристиці ринку праці – *відсутності для особи наразі підходящої роботи*, а з другого боку, знову ж на поведінковий аспект безробітного – відсутність заробітку саме через *неможливість* знайти підходящу роботу (курсив автора). З контексту цієї норми бачимо, що безробітною є людина, яка *намагається* знайти підходящу роботу, але її зусилля ще не спричинили працевлаштування саме через *відсутність на ринку праці такої роботи.* А норма вітчизняного закону містить певну двозначність щодо змісту поняття «відсутність роботи»: чи то йдеться про відсутність на цей час роботи в особи, чи відсутність роботи на ринку праці, тобто відсутність вакантних робочих місць.

Також вітчизняне законодавство не передбачає умовою визнання особи безробітною пошук нею роботи. Певним чином цю прогалину заповнює норма Закону, відповідно до якої передбачається, що обов'язком *зареєстрованого безробітного* (курсив автора – Ю. Маршавіна*)* є здійснення пошуку роботи (ст. 44 Закону), але одне питання – умови визначення людини безробітною, а друге – обов'язок безробітного, зареєстрованого в державній службі зайнятості. Неврахування цієї обставини спричиняє віднесення до категорії безробітних нетрудоактивних громадян, що збільшує статистичний рівень безробіття й ускладнює планування політики зайнятості, стимулює пасивність незайнятих осіб на ринку праці.

Частина практичних працівників державної служби зайнятості, окремі представники профспілок вважають підхід МОП надлишково жорстким і занадто забюрократизованим. Але в міжнародній практиці він застосовується вже багато років, причому в більш суворому вигляді. Зокрема, Міжнародна конференція статистиків праці (далі – МКСП) рекомендує відносити до безробітних лише тих громадян, які зверталися до

роботодавця або намагалися організувати власну справу *протягом минулого тижня*, і готові приступити до праці *не пізніше, як упродовж двох наступних тижнів*.

Закон України «Про зайнятість населення» визначає такі умови надання особі статусу безробітного:

– працездатний вік (16-60 років), але в окремих випадках особа може бути молодша 16-річного віку, якщо вона працювала і була звільнена у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, або скороченням чисельності (штату) працівників;

– відсутність роботи і, як наслідок, відсутність заробітку або інших передбачених законодавством доходів;

– готовність приступити до роботи;

– здатність приступити до роботи.

Вочевидь, критерії, яким має відповідати особа, щоб зареєструватися безробітною, багато в чому не узгоджуються з ознаками, визначеними МОП, а також тими, що містяться у ст. 1 вітчизняного закону. Це спричиняє плутанину у визначенні кількісного складу безробітних. Кошти і зусилля співробітників державної служби зайнятості спрямовуються на здійснення засобів сприяння пошуку роботи осіб, які не намагаються працевлаштовуватися, на шкоду тим громадянам, які справді бажають знайти роботу. Видається, що з урахуванням методики і техніки МОП щодо обстежень домогосподарств стосовно їх економічної активності, які проводяться в Україні з 1995 р., практичного змісту набуває визначення однакових ознак для ідентифікації особи безробітною взагалі (з метою статистичного обліку), а також тих із них, хто може бути зареєстрований у державній службі зайнятості.

В Україні процедура реєстрації особи безробітною в центрі зайнятості в чинному законі передбачає надання їй статусу безробітного, як у більшості країн, з першого дня звернення, якщо людина відповідає зазначеним вище ознакам і умовам. Інша справа – призначення допомоги по безробіттю, яка зазвичай виплачується після певного періоду чекання, зокрема в Україні – з 8-го дня після реєстрації.

Як свідчить вітчизняний і закордонний досвід, ефективним засобом підвищення активності в пошуку роботи є розробка безробітними за допомогою фахівців служби зайнятості планів, програм, рекомендацій

(у деяких країнах – соціального контракту), спрямованих на самостійний пошук вакансій, а також участь у засобах активного сприяння працевлаштуванню. Чинний закон про зайнятість населення передбачає правову норму, яка зобов'язує зареєстрованих безробітних дотримуватися письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню, зокрема брати участь у заходах, пов'язаних із забезпеченням зайнятості населення (ст. 44 Закону України «Про зайнятість населення»). До таких заходів зазвичай відносять участь безробітних у семінарах з пошуку роботи, оплачуваних громадських роботах, профнавчанні, масових заходах, які проводять центри зайнятості, зокрема ярмарках вакансій тощо. В Україні відповідно до п. 26 порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, безробітні за допомогою спеціаліста центру зайнятості мають розробляти індивідуальний план працевлаштування[1]. Він (план) повинен містити комплекс заходів, яких мають ужити спеціаліст (кар'єрний радник) та особисто зареєстрований безробітнийА для працевлаштування або здійснення іншого виду зайнятості, зокрема:

− взаємні права, обов'язки кар'єрного радника та зареєстрованого безробітного;

− заходи, пов'язані з пошуком роботи, співпрацею з роботодавцями та проведенням переговорів щодо умов працевлаштування;

− заходи, пов'язані з отриманням освітніх послуг, вибором суб'єкта освітньої діяльності;

− перелік активних заходів для забезпечення зайнятості.

Цінність виконання таких планів полягає в тому, що вони сприяють самоорганізації безробітних, систематизації їх зусиль у процесі працевлаштування, дозволяють підвищити ефективність пошуку роботи через використання порад професіоналів – спеціалістів центрів зайнятості, допомагають учасникам оволодіти методами самопошуку вакантних робочих місць, самопрезентації, спілкування з роботодавцями тощо. Ці заходи за відносно невисокої вартості дають змогу значно розширити коло

[1] Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792.

пошуку вільних робочих місць, оскільки при цьому використовуються також ті вакансії, інформація про які не надійшла в центри зайнятості.

Вагомий позитивний вплив на сферу зайнятості надає залучення до зайнятості осіб, не здатних на рівних конкурувати на ринку праці. До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, відповідно до законодавства (ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення») належать:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює, і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності);

2) діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років;

6) особи з інвалідністю, які не досягли встановленого пенсійного віку;

7) учасники бойових дій, зазначені згідно із Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Для працевлаштування зазначених категорій громадян (крім осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, працевлаштування яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні») підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Для працевлаштування осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років, підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб встановлюється квота у розмірі не менше однієї особи у середньообліковій чисельності штатних працівників.

Причому на відміну від попередньої редакції цього закону, визначено, що роботодавці самостійно розраховують цю квоту з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до зазначених категорій. Обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян, про що роботодавці інформують щороку державну службу зайнятості.

В нормативно-правовому регулюванні сфери зайнятості важливе місце мають засоби державного сприяння зайнятості особам з інвалідністю. З метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Законом «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачено (ст. 17), що підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю. Також установлено, що для працевлаштування осіб з інвалідністю підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця, зокрема спеціальні робочі місця, облаштовувати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством. З цією метою для підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється квота – норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю в розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу

за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця (ст. 19). Отже, залучення до праці осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, не лише позитивно впливає на кількісний склад зайнятого населення, але й допомагає цим особам реалізувати свій творчій потенціал, бути корисними для суспільства і оточення, набути почуття власної гідності.

Резюме

1. Основною метою законодавства у сфері зайнятості є визначення обов'язків і повноважень держави, роботодавців, суспільних інститутів щодо сприяння зайнятості населення і забезпечення соціального захисту безробітних громадян. У загальному вигляді роль держави у сприянні зайнятості населення в сучасних умовах України полягає, по-перше, у створенні економічних передумов зайнятості – розробці та реалізації економічної політики, націленої на розвиток і збереження ефективних і сучасних робочих місць; по-друге, у здійсненні комплексу заходів, спрямованих на розвиток конкурентоспроможності громадян на ринку праці, по-третє, здійсненні допомоги громадянам у підборі підходящої роботи – активному сприянні працевлаштуванню.

2. Державне сприяння громадянам у пошуку роботи має сенс тільки тоді, коли це прискорює їхнє працевлаштування на ті робочі місця, які відповідають ознакам підходящої роботи. У цьому контексті принципове значення має зміст правової норми «підходяща робота», який полягає в тому, що передбачає пропонування безробітному роботи з врахуванням його освіти, віку, професійної підготовки, стажу роботи, місця проживання, розміру втраченого заробітку тощо.

Більш жорсткий підхід до визначення критеріїв та ознак підходящої роботи має позитивні наслідки тому, що дає можливість безробітним ретельніше обирати місця роботи, відмовлятися від низькооплачуваних, некваліфікованих робіт. З іншого боку, він має і негативне значення, оскільки зменшує шанси особи на працевлаштування, що супроводжується збільшенням тривалості безробіття, отже, й кількості безробітних. Норми законодавства щодо визначення змісту підходящої роботи мають бути гнучкими і корегуватися залежно від ситуації на ринку праці і тривалості періоду перебування особи на обліку в центрі зайнятості. Водночас у

результаті зміни ці норми не можуть порушувати фундаментальні права безробітних.

3. Процедура реєстрації особи безробітною в центрі зайнятості в чинному законі передбачає надання їй статусу безробітного, як у більшості країн, з першого дня звернення, якщо людина відповідає ряду визначених ознак і умов. Але порядок реєстрації і перереєстрації особи безробітною не спрямований на стимулювання її активності у пошуку роботи в період, що передував зверненню до центру зайнятості. Це, зокрема, сприяє розповсюдженню психології утриманства, нераціональному витрачанню коштів страхового фонду на випадок безробіття, розбіжностям у статистиці обрахування кількості безробітних за методологією МОП і результатами реєстрації у службі зайнятості. Недарма МКСП рекомендує визначати безробітними лише тих осіб, які зверталися до роботодавця або намагалися організувати власну справу протягом минулого тижня до дня звернення до центру зайнятості, і готові приступити до роботи впродовж двох наступних тижнів з цього ж дня.

4. Важливим досягненням вітчизняного законодавства є запровадження правового механізму забезпечення додаткових гарантій зайнятості особам, не здатним на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема шляхом встановлення на підприємствах, в установах і організаціях квоти робочих місць для прийому на роботу цих осіб, та щомісячної компенсації роботодавцю єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом одного року в разі працевлаштування громадян зазначеної категорії на нові робочі місця на строк не менше, ніж на два роки. Але найефективнішими засобами сприяння працевлаштуванню цих категорій громадян є підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці шляхом розвитку професійних компетентностей, формування і посилення мотивів та стимулів до праці, готовності до змін.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Охарактеризуйте основні відмінності у критеріях і ознаках визначення особи безробітною в законодавстві України та документах МОП.

2. Розкрийте зміст основних напрямів впливу законодавства на сферу зайнятості в Україні.

3. Проаналізуйте зміст правових норм чинного законодавства про зайнятість населення, які регламентують дії держави, її інститутів щодо розширення попиту на робочу силу, поєднання економічної політики з політикою зайнятості.

4. Охарактеризуйте зміст заходів, визначених законодавством України щодо сприяння зайнятості населення та розвитку конкурентоспроможності безробітних.

5. Розкрийте основний зміст правової норми вітчизняного законодавства «підходяща робота». Які позитивні і негативні наслідки спричинятиме більш жорсткий підхід до визначення цієї норми?

6. Охарактеризуйте значення для сфери зайнятості змісту правової норми щодо перереєстрації особи безробітною.

7. Які із заходів, передбачених законодавством України, безпосередньо або опосередковано спрямовані на стимулювання безробітних до підвищення їхньої активності на ринку праці?

8. У чому сенс правових норм, спрямованих на забезпечення додаткових гарантій зайнятості особам, не здатним на рівних конкурувати на ринку праці? Які інструменти використовуються з цією метою?

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Про сприяння зайнятості і захист від безробіття : Конвенція МОП № 168 від 1 червня 1988 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці.* Т. ІІ. Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. С. 1373-1384.

2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 252 с. (підрозділ 2.2).

3. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. К.: Ц-р учб. літ-ри, 2013. 522 с. (підрозділ 3.3).

4. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. К.: Альтерпрес, 2011. 397 с. (підрозділ 4.2).

5. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с. (главы 4, 12, 14).

4.3. ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ У СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

4.3.1. Державне соціальне страхування як інститут регулювання зайнятості населення: генезис та сьогодення.
4.3.2. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття: функції та напрями діяльності.
4.3.3. Управління державним соціальним страхуванням на випадок безробіття в Україні.

4.3.1. Державне соціальне страхування як інститут регулювання зайнятості населення: генезис та сьогодення

У процесі розвитку інститутів ринку праці сформувалися два напрями підтримки безробітних – трудове посередництво і страхування на випадок безробіття. Останнє було започатковане на межі XIX–XX ст. у Німеччині за ініціативою канцлера О. Бісмарка і будувалося на таких принципах:

− обов'язковий характер страхування тільки для тих працівників, які не можуть дозволити собі індивідуальне страхування через низький розмір заробітної плати;

− пряма залежність розміру страхового відшкодування від розміру внесків застрахованої особи у страховий фонд;

− паритетність формування страхового фонду: однакові відсотки внесків роботодавців з фонду оплати праці і працівників – із заробітної плати;

− партнерство і рівноправність найманих працівників і роботодавців в управлінні страхуванням.

Оскільки ця страхова система не потребувала витрат державних коштів і функціонувала на засадах самоврядування, вона була підтримана німецьким суспільством. До того ж, на думку Бісмарка, це був єдиний спосіб, за допомогою якого можна було зміцнити авторитет держави «серед робітничого класу і перехопити ініціативу у соціалістів з метою зміцнення держави та громадського порядку».

На початку XX ст. соціальне страхування на випадок безробіття було запроваджене у Франції (1905 р.), Норвегії (1906 р.), Данії (1907 р.). У 1911 р. доволі досконала система страхування на випадок безробіття була

створена у Великій Британії. Її принциповою відмінністю від німецької був тісний зв'язок із заходами сприяння зайнятості населення, діяльністю бірж праці, що цілковито відповідало уявленню У. Черчилля. Він образно порівнював страхування на випадок безробіття і трудове посередництво з подружжям. Виступаючи у 1909 р. у палаті громад британського парламенту на підтримку застосування страхування на випадок безробіття, він зазначив: «Біржі праці і страхування на випадок безробіття, як чоловік і жінка, доповнюють, підтримують і захищають одне одного»[1].

Принципи, що були покладені в основу британської системи, значно відрізнялися від німецьких і полягали в наступному:

– страхування всіх працюючих за наймом, а не лише тих, хто через низький розмір зарплати не мав змоги на добровільне страхування;

– визначення розміру допомоги по безробіттю на рівні забезпечення нормальних потреб людини (а не залежно від розміру внесків);

– інтеграція і взаємодоповнення обов'язкового і добровільного видів страхування (в т. ч. через ощадні каси).

Кошти державних страхових фондів формуються зазвичай за рахунок внесків працівників, роботодавців (фірм, підприємств) і держави. У різних країнах співвідношення часток, що вносяться зазначеними суб'єктами, різняться і можуть змінюватися залежно від стану економіки, політичних чинників та ситуації у сфері зайнятості. При збільшенні чисельності безробітних, природно, витрати на надання їм соціальних послуг і матеріальне забезпечення (зокрема, допомогу по безробіттю) зростають, що зазвичай спричиняє зростання тарифів соціальних внесків.

Аналіз міжнародного досвіду свідчить про раціональність обов'язкового державного соціального страхування як джерела коштів, що спрямовуються на виплату допомоги по безробіттю і фінансування соціальних послуг безробітним. Адже станом на початок 2018 р. воно застосовувалося у 73 країнах світу і у всіх країнах Європейського Союзу. А в 12 країнах обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття ще доповнювалося добровільним страхуванням (Австрія, Німеччина, Мальта,

[1] RS Churchill : Young statesman Winston S. Churchill 1901–1914. London : Minerva, 1991. Pp. 311.

Ірландія, Данія, Нідерланди, Фінляндія, Франція, Іспанія, Португалія, Угорщина, Естонія).

Для проведення збору й акумуляції страхових внесків, організації виплати матеріального забезпечення та фінансування визначених соціальних послуг зазвичай створюються спеціальні фонди (в Україні – Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття). Основним джерелом формування цього фонду є внески роботодавців (з фонду оплати праці) і працівників (із заробітної плати), в окремих випадках у фінансуванні цього фонду бере участь держава. Тарифи внесків значно відрізняються за країнами та між роботодавцями і працівниками.

У переважній більшості європейських країн (21) платниками внесків є роботодавці та наймані працівники, в т. ч. у чотирьох країнах тарифи є однаковими для роботодавців і працівників: Словаччина – по 1,0%, Німеччина – по 1,5%, Нідерланди – 4,2%, Португалія – 5,14%. У п’яти країнах працівники не сплачують внесків на страхування від безробіття (Австрія, Литва, Польща, Хорватія, Швеція).

У п’яти країнах ЄС уряди роблять свої внески в якості роботодавців або за певні категорії осіб, які не є працівниками, але за законодавством охоплені цим видом соціального страхування (Кіпр, Латвія, Мальта, Литва, Люксембург). У восьми країнах уряди не беруть участь у фінансуванні жодним чином (Бельгія, Болгарія, Естонія, Фінляндія, Хорватія, Нідерланди, Португалія, Словаччина). В інших 15-ти країнах уряди надають субсидії, покривають частково або повністю дефіцит бюджету фонду, фінансують певні активні програми.

В Європі немає єдиної системи збирання внесків. Ця функція, як правило, належить державним агентствам, відповідальним за збір податків, мита та інших платежів, або загальним чи спеціалізованим інститутам соціального страхування, частина з яких управляється на три- або двосторонніх засадах.

У 19-ти країнах ЄС управління програмами соціального страхування і сприяння зайнятості виконують державні служби зайнятості через їх регіональні та місцеві відділення

4.3.2. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття: функції та напрями діяльності

Система державного соціального страхування на випадок безробіття в Україні, що запроваджена у 2001 р., базується на принципах, які нині поширені у більшості європейських країн. Вона передбачає обов'язковість страхування всіх громадян, працюючих на умовах трудового договору (контракту), включаючи тих, які:

– проходять альтернативну (невійськову) службу;

– зайняті на умовах цивільно-правового договору чи на інших підставах, передбачених законодавством;

– проходять військову службу (крім військовослужбовців строкової служби та інших осіб, які отримують грошове забезпечення);

– провадять незалежну професійну діяльність, а також фізичних осіб-підприємців; членів фермерських господарств, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах.

Для провадження збору й акумуляції страхових внесків, організації виплати матеріального забезпечення та надання соціальних послуг, контролю за використанням коштів, створений Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд). Цей Фонд має статус цільового централізованого страхового фонду, некомерційної самоврядної організації. Кошти фонду спрямовуються на:

– допомогу по безробіттю, зокрема одноразову її виплату для організації безробітним підприємницької діяльності;

– допомогу по частковому безробіттю;

– професійну підготовку або перепідготовку, підвищення кваліфікації безробітних та профорієнтацію;

– пошук підходящої роботи і сприяння у працевлаштуванні, у т. ч. за певних умов шляхом компенсації роботодавцям єдиного соціального внеску при працевлаштуванні певних категорій безробітних;

– фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;

– інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Основним джерелом формування Фонду в Україні є внески роботодавців (з фонду оплати праці) і працівників (із заробітної плати), причому частка цих коштів постійно змінювалася, але ключовий тягар покладався на роботодавців[1] – частка їхніх внесків за період 2001-2013 рр. перевищувала частку внесків найманих працівників в 2,5-5 разів. Такий підхід відповідав практиці більшості європейських країн, де основними платниками внесків у відповідний страховий фонд на початку 2000-х рр. були роботодавці. Отже, з погляду європейської практики, співвідношення часток внесків у страховий фонд на випадок безробіття, що тривалий час сплачували роботодавці та працівники в Україні, є цілком прийнятним і відповідає сучасним вимогам.

Однак, оскільки сумарна величина єдиного соціального внеску (далі – ЄСВ) у чотири державні соціальні фонди України, який сплачували роботодавці, у зазначений період досягала майже 40% фонду оплати праці, що знижувало рентабельність бізнесу, конкурентоспроможність вітчизняної продукції, сприяло тінізації економіки, з 2016 р. ЄСВ був знижений до 22%, що, природно, спричинило зменшення суми надходжень у страховий фонд на випадок безробіття.

В Україні мають місце пропозиції щодо скасування збору обов'язкових внесків з працівників. Незважаючи на існування такої практики в деяких європейських країнах, підкреслимо її недоцільність у нашій країні. Роблячи обов'язкові внески, застраховані особи:

– здобувають страховий стаж, який чітко фіксується;

– проявляють зацікавленість в детінізації своїх доходів, оскільки розмір пенсій, допомоги по безробіттю та інших видів соціальних страхових виплат визначається саме тривалістю страхового стажу і розміром ЄСВ;

– мають підстави для підвищення активності й вимогливості щодо цільового і раціонального витрачання коштів цього фонду.

Можна відокремити три основні напрями витрат коштів страхового фонду на випадок безробіття: матеріальне забезпечення безробітних; надання соціальних послуг зареєстрованим безробітним; утримання державної служби зайнятості.

---

[1] У цьому випадку не акцентується за рахунок кого фактично здійснюються ці платежі, оскільки витрати на соціальні внески включаються в собівартість продукції та, відповідно, в ціну товарів і послуг, за які платять їхні споживачі.

Основними статтями видатків коштів фонду є матеріальне забезпечення безробітних – за весь період існування цього виду страхування вони коливалися від 44% до 80% усіх витрат.

Відповідно до законодавства, розмір допомоги по безробіттю незастрахованих осіб, а також безробітних, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали не менше 26 календарних тижнів, встановлюється залежно від тривалості страхового стажу. У більшості європейських країн, зокрема і в Україні, встановлені верхня і нижня межі розміру допомоги по безробіттю. Певний період часу ідея встановлення верхнього обмеження базувалася на тому, що будь-який безробітний (навіть той, що мав дуже високооплачувану роботу) не може отримувати дохід вище, ніж працюючий співвітчизник, мешкаючий у цьому регіоні, що отримує середню заробітну плату. І тому максимальний розмір допомоги цілком логічно обмежувався розміром середньої зарплати, що склалася в галузях національної економіки відповідної області. Однак у 2012 р. з незрозумілих причин визначено, що цей розмір з 2013 р. *не може перевищувати чотирикратного розміру прожиткового мінімуму* для працездатних осіб, установленого законом.

Встановлення нижньої межі розміру допомоги пов'язане з необхідністю забезпечення безробітним можливості придбання мінімально необхідного для життя людини набору матеріальних благ, і тому в більшості європейських країн передбачається, що розмір допомоги не може бути меншим за розмір прожиткового мінімуму. В Україні законодавством установлено, що особи, які мають страховий стаж менше шести місяців або звільнені з останнього місця роботи з підстав, передбачених ст. 37, пунктами 3, 4, 7 і 8 ст. 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, та особи, які потребують сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце, у разі реєстрації як безробітних, а також певні категорії внутрішньо переміщених осіб, мають право на допомогу по безробіттю в мінімальному розмірі, який встановлюється правлінням страхового Фонду.

Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю в нашій країні не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років. У разі чергового визнання в установленому порядку застрахованої особи безробітною в межах двох років, упродовж яких виплачується допомога по безробіттю, тривалість її виплати враховується сумарно.

Розмір допомоги по безробіттю застрахованих осіб визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу), але не менше ніж мінімальний розмір допомоги по безробіттю, встановлений правлінням Фонду для цієї категорії осіб (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Залежність розміру допомоги по безробіттю в Україні від страхового стажу особи

Страховий стаж	До 2-х років	Від 2-х до 6-ти років	Від 6-ти до 10-ти років	Понад 10 років
Розмір допомоги, що призначається на 8-й день після реєстрації, в % до заробітної плати особи, що визначається за затвердженою методикою	50%	55%	60%	70%

З метою стимулювання безробітних до працевлаштування розмір допомоги по безробіттю, призначеної спочатку, поступово (кожні 90 днів) зменшується в міру збільшення тривалості її одержання (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Залежність розміру допомоги по безробіттю в Україні від тривалості перебування особи на обліку у службі зайнятості

Тривалість безробіття	Перші 90 календарних днів	90–180 календарних днів	Подальший період
Розмір допомоги по безробіттю, у % до розміру, призначеного спочатку	100	80	70

Із зазначеного фонду також фінансується діяльність державної служби зайнятості по наданню соціальних послуг клієнтам (їх можна віднести до заходів активного сприяння зайнятості), а саме:

– підбір підходящої роботи;

– надання інформаційно-консультаційних послуг, пов'язаних з працевлаштуванням, у т. ч.: проведення різноманітних семінарів з клієнтами, зокрема з пошуку роботи; інформування клієнтів, населення про вакансії, використовуючи для цього інтернет-ресурси;

– здійснення профінформації, профконсультації та профвідбору;

– професійне навчання безробітних;

– надання роботодавцям, які працевлаштовують громадян за направленням державної служби зайнятості, щомісячної компенсації єдиного соціального внеску в порядку, встановленому законодавством;

– організація заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб;

– надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації.

Оцінювання спрямованості державної політики зайнятості зазвичай здійснюється порівнянням витрат на проведення так званої пасивної і активної політики зайнятості (у нашому випадку заходи активного сприяння зайнятості). Витрати на реалізацію пасивної політики зайнятості зазвичай ідентифікують з сумою коштів, що спрямовуються на виплату допомоги по безробіттю, а кошти, які витрачаються на активну політику – із загальними витратами на надання соціальних послуг. Як правило, більшість країн, особливо європейських, намагаються досягнути співвідношення на користь активної політики. В Україні, на жаль, це співвідношення завжди було на користь допомоги по безробіттю, причому витрати на неї перевищували витрати на фінансування засобів активної політики зайнятості у 3-4 і навіть у 5-8 разів.

Якщо для періоду військових дій на Сході України для цього існували об’єктивні причини, то для довоєнного періоду такий підхід можна пояснити передусім нерозумінням можновладцями, представниками профспілок і роботодавцями особливостей соціального страхування на випадок безробіття, його відмінності від інших видів страхування. Насправді, більшість видів комерційного страхування та державного соціального страхування (пенсійного, від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, тимчасової втрати працездатності) за своєю сутністю призначені для здійснення матеріальних виплат. Обсяг соціальних

послуг, які мають фінансуватися з цих фондів, не повинен надаватися застрахованим особам у значних розмірах.

І хоча законодавство передбачає визначення розміру внесків страхування на випадок безробіття, виходячи з того, що вони повинні, зокрема, забезпечувати надання особам матеріального забезпечення та соціальних послуг, фінансування заходів, спрямованих на профілактику страхових випадків, покриття витрат страховика, пов'язаних зі здійсненням страхування, фактичне рішення про скорочення ЄСВ в 1,8 рази (з 40 до 22% фонду оплати праці) зробило неможливим не лише збільшення, а й утримання на попередньому рівні фінансування активних заходів сприяння зайнятості.

До того ж функціонування зниженого ЄСВ не спричинило позитивних результатів у вигляді зростання кількості його платників завдяки детінізації бізнесу, на що сподівалися автори цієї пропозиції. Як і раніше майже половина обсягу зарплат перебуває в тіні. Тому основний резерв збільшення коштів на реалізацію ЗАСЗ – надання соціальних послуг і профілактику безробіття – вбачаємо в детінізації бізнесу та виплаті зарплат.

Зазначимо, що зазвичай (за винятком кризових періодів, коли помітно зменшується кількість вільних робочих місць) збільшення фінансування подібних засобів і програм спричиняє зростання обсягів працевлаштування безробітних, отже, зменшення кількості отримувачів допомоги по безробіттю. Значна залежність підтверджується графічним аналізом. Для забезпечення коректності порівнянь і виключення впливу факторів, пов'язаних з військовими діями на Сході України та їх наслідками, проведемо аналіз за період до 2013 р. (включно). Ця вагома залежність підтверджується графічним аналізом (рис. 4-1).

І хоча рівень працевлаштування безробітних визначається багатьма чинниками, зокрема наявністю вільних робочих місць, професійною відповідністю потреб економіки в робочій силі та її пропозицією, мотивацією безробітних до зайнятості тощо, але він також є результатом участі клієнтів служби зайнятості в заходах і програмах активного сприяння зайнятості, що підтверджується характером кривих, зображених на рис. 4-1.

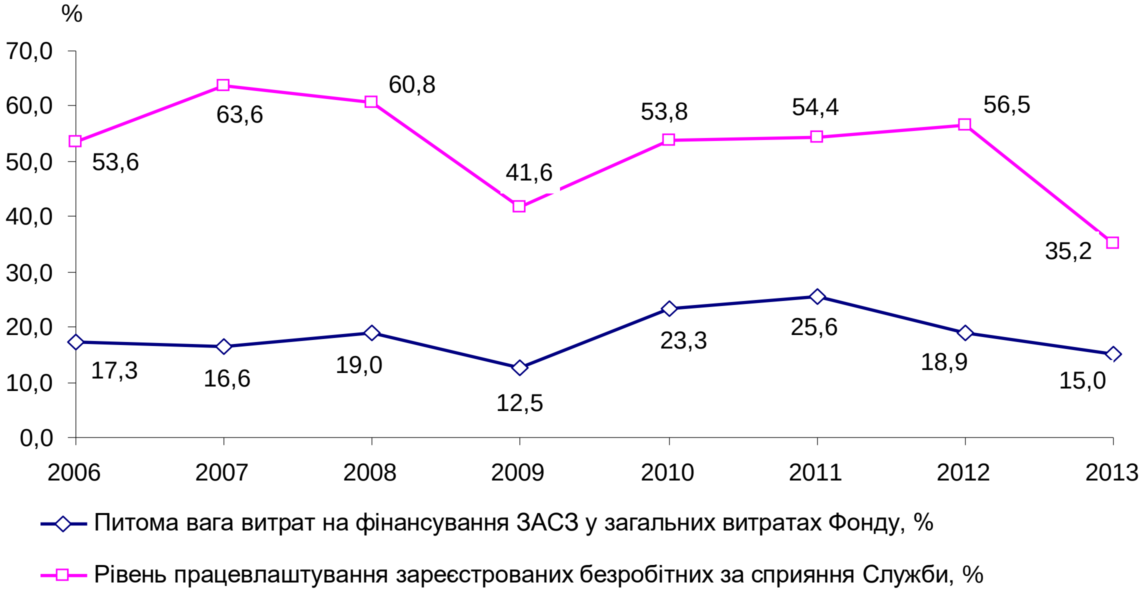


Рис.4-1. **Динаміка рівня працевлаштування зареєстрованих безробітних та фінансування заходів з активного сприяння зайнятості**

Для підтвердження цієї гіпотези розрахуємо парну кореляцію – добуток моментів Пірсона, яка віддзеркалює рівень лінійної залежності між двома множинами даних: рівень працевлаштування безробітних і питома вага витрат на фінансування ЗАСЗ у загальних витратах страхового фонду на випадок безробіття. У результаті аналізу даних за 10-річний період (2004-2013 рр.), отримуємо коефіцієнт парної кореляції рівний 74%, що свідчить про наявність високого ступеня залежності показників, які досліджуються.

Кошти страхового фонду на випадок безробіття в Україні також спрямовуються на утримання державної служби зайнятості, оскільки вона виконує функції виконавчої дирекції фонду. У середньому ці витрати складають близько 12-15% загальних витрат фонду.

Збільшення працевлаштованих безробітних та скорочення термінів безробіття шляхом розширення масштабів фінансування ЗАСЗ можливо за умов підвищення ефективності цих заходів.

Також важливим напрямом раціоналізації діяльності страхового фонду на випадок безробіття має стати вдосконалення системи допомоги по безробіттю. Насамперед потребують розв'язання певні протиріччя між функціями допомоги щодо матеріального забезпечення безробітних і стимулювання їх до працевлаштування. Адже високий рівень допомоги по безробіттю має, з одного боку, позитивне значення, оскільки дає можливість

одержувачу старанніше підбирати нове місце роботи, захищає його від працевлаштування на випадкову роботу. Але, з другого боку, це посилює серед певної частини одержувачів утриманські настрої, знижує активність у пошуку роботи, спричиняє переміщення частини працівників у так зване штучне безробіття. У такому разі матеріальні ресурси перерозподіляються від тих, хто справді бажає працювати і мав би отримати більш вагомі послуги щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці або організації власного бізнесу, до тих, хто фактично не намагається прискорити повернення до стану зайнятості. Важливим кроком у подоланні цього протиріччя могли б бути заходи, спрямовані на більш ретельний підхід до визнання особи безробітною, перереєстрації безробітних, що акцентувалося в попередніх підрозділах.

4.3.3. Управління державним соціальним страхуванням на випадок безробіття в Україні

Управління страховими фондами на випадок безробіття зазвичай здійснюється на паритетній основі державою та представниками суб'єктів соціального страхування – профспілок та організацій роботодавців. Безпосередньо управління Фондом виконують Правління та Виконавча дирекція страхового фонду, які забезпечують утілення визначених законодавством правил і норм державного соціального страхування.

До складу Правління страхового фонду на випадок безробіття з 2001 р. до 2013 р. входило 45 осіб – по 15 представників від держави, застрахованих осіб та роботодавців, а згодом 15 осіб – по 5 від кожної сторони. Члени Правління виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Інтереси держави у Правлінні Фонду представляють відповідальні особи центральних органів виконавчої влади (міністерств), які призначаються Кабінетом Міністрів України. Представники застрахованих осіб делегуються профспілками, їх об'єднаннями, а роботодавців – об'єднаннями роботодавців. Порядок делегування цих представників визначається сторонами самостійно. Строк повноважень членів Правління Фонду становить шість років.

Правління страхового фонду очолює голова, який обирається з членів Правління фонду строком на два роки почергово від представників кожної із сторін. Голова Правління має двох заступників – по одному від кожної із сторін, які разом з головою представляють три сторони складу Правління. З 2013 р. керівник Виконавчої дирекції Фонду є повноправним членом Правління.

Правління страхового фонду:

− вносить центральному органу виконавчої влади у сфері соціальної політики пропозиції щодо розміру частини єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що спрямовується на страхування на випадок безробіття;

− схвалює проєкт річного бюджету Фонду та заслуховує звіт про його виконання;

− затверджує статут Фонду;

− вносить Міністрові – керівникові центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики у разі порушення керівником державної служби зайнятості, або його заступниками, законодавства, – обґрунтоване подання про звільнення;

− визначає перспективні та поточні завдання Фонду.

Функції Виконавчої дирекції страхового фонду покладені на державну службу зайнятості. Функції робочих органів Виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття покладаються на регіональні та базові центри зайнятості.

Державний нагляд у сфері страхування на випадок безробіття здійснюють центральні органи виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття.

Міністерство соціальної політики України здійснює державний нагляд у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в частині забезпечення відповідності чинному законодавству рішень Правління Фонду, зокрема погодження структури органів цього Фонду, граничної чисельності працівників, схем їх посадових окладів, видатків на адміністративно-господарські витрати Фонду.

Резюме

1. Система державного соціального страхування на випадок безробіття функціонує в Європі понад 100 років і продемонструвала свою ефективність. В Україні Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття також демонструє свої переваги, але регулярно відчуває проблеми щодо наповнення. Особливо його можливості зменшуються під час економічних спадів і криз. Вихід полягає не у збільшенні розміру Єдиного соціального внеску (і не його частки, що спрямовується у цій фонд) або зниженні планки соціального захисту безробітних, а в легалізації зайнятості та підвищенні ефективності витрат на здійснення активної і пасивної політики зайнятості.

2. Система державного соціального страхування на випадок безробіття в Україні, що запроваджена у 2001 р., базується на принципах, які нині поширені в більшості європейських країн. Вона передбачає обов'язковість страхування всіх громадян, працюючих на умовах трудового договору (контракту), зайнятих на умовах цивільно-правового договору чи на інших підставах, передбачених законодавством, які провадять незалежну професійну діяльність, а також фізичних осіб-підприємців; членів фермерських господарств, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах.

3. Кошти державних страхових фондів на випадок безробіття формуються зазвичай за рахунок внесків працівників, роботодавців (фірм, підприємств) і держави. У різних країнах співвідношення часток, що вносяться зазначеними суб'єктами, різняться і можуть змінюватися залежно від стану економіки, політичних чинників та ситуації у сфері зайнятості. При збільшенні чисельності безробітних витрати на надання їм соціальних послуг і матеріальне забезпечення (зокрема, допомогу по безробіттю) зростають, що зазвичай спричиняє зростання тарифів соціальних внесків.

4. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття має статус цільового централізованого страхового фонду, некомерційної самоврядної організації. Кошти фонду в узагальненому вигляді спрямовуються на матеріальне забезпечення безробітних; надання соціальних послуг зареєстрованим безробітним;

утримання державної служби зайнятості. Останнім часом значно збільшилася частка коштів, що витрачається на допомогу по безробіттю. Одночасно скоротилося фінансування програм активного сприяння зайнятості, зокрема професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних та профорієнтації, заходів з пошуку підходящої роботи та за визначених умов компенсації роботодавцям єдиного соціального внеску при працевлаштуванні певних категорій безробітних, оплачуваних громадських робіт для безробітних, інформаційних та консультаційних послуг, одноразових виплат допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності.

5. У витратах страхового фонду на випадок безробіття необхідно змістити акценти на фінансування заходів щодо підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, сприяння прискоренню їх працевлаштування. Потрібно забезпечити підвищення ефективності всіх заходів активного сприяння зайнятості, особливо з професійного навчання безробітних, для чого посилити увагу до відбору учасників програм, формування їх мотивації, удосконалити систему критеріїв і показників її оцінювання.

6. Важливим засобом підвищення ефективності витрат страхового фонду на випадок безробіття є вдосконалення системи допомоги по безробіттю при збереженні (а можливо і збільшенні) її розміру за рахунок скорочення тривалості безробіття, більш коректного ставлення до визнання особи безробітною та її перереєстрації. Необхідним є посилення механізму, який би стимулював отримувачів допомоги до активних дій у пошуках роботи, посилював намагання скорішого працевлаштування або заняття підприємницькою діяльністю.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Охарактеризуйте переваги державного соціального страхування на випадок безробіття перед іншими фінансовими системами сприяння зайнятості та соціального захисту безробітних.

2. Проаналізуйте відмінність принципів організації соціального страхування на випадок безробіття, що були покладені в основу британської системи, від німецьких.

3. Яким способом формуються надходження коштів у страхові соціальні фонди на випадок безробіття?

4. Розкрийте юридичний статус Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

5. Проаналізуйте основні напрями витрат коштів страхового фонду на випадок безробіття.

6. Яким способом здійснюється управління страховим фондом на випадок безробіття в Україні?

7. У чому полягає роль державної влади в управлінні страховим фондом на випадок безробіття в Україні?

8. Розкрийте існуючу в Україні систему надання допомоги по безробіттю, її переваги та слабкі сторони.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI.

2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 2 березня 2000 року. № 1533-III.

3. Щодо страхування на випадок безробіття та щодо надання допомоги безробітним : Рекомендація МОП № 44 від 4 червня 1934 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: у 2 т.* Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. Т. 1. С. 225-227.

4. Лібанова Е.М., Мельничук Д.П. Ринок праці в економічній системі: навч. посібник. Житомир: ЖІТІ, 2002. 260 с. (підрозділ 4.6.2).

5. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. К.: Альтерпрес, 2011. 397 с. (підрозділ 4.3).

4.4. ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ: РОЛЬ У РЕГУЛЮВАННІ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ

4.4.1. Джерела державного трудового посередництва.
4.4.2. Функції державних служб зайнятості.
4.4.3. Структура і статус державних служб зайнятості.
4.4.4. Участь державної служби зайнятості в реалізації активної політики ринку праці в Україні.

4.4.1. Джерела державного трудового посередництва

Бурхливий розвиток промисловості в Західній Європі наприкінці XIX ст. спричинив масове переселення селян у міста, що змусило владу до створення установ, здатних на безоплатній основі сприяти людям у пошуку роботи. Ними стали муніципальні (комунальні) біржі праці. Особливо цей процес активізувався після соціального конгресу, проведеного в 1893 р. у Франкфурті-на-Майні, учасники якого обговорювали проблеми безробіття і трудового посередництва, відстоюючи доцільність створення саме комунальних бірж праці, оскільки, на їх думку, «безоплатність послуг – необхідна умова для використання бірж широкими пролетарськими колами».

На межі XIX і XX ст. у Європі навколо муніципальних бірж відбувається об'єднання розрізнених і різнопланових посередницьких організацій в установи, що мали безоплатно сприяти безробітним у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі працівників.

В Україні, що входила до складу Російської імперії, перші біржі праці були створені тільки напередодні Першої світової війни в Одесі і Харкові. Головними причинами пізнього започаткування трудового посередництва були слабка мобільність працівників, відсутність міцних профспілок, нестача коштів у розпорядженні місцевих органів влади.

Цілі, завдання, функції та обличчя європейських служб зайнятості динамічно змінювалися відповідно до змін ринків праці. Вже у 1970-ті рр. вони функціонували в більшості країн з ринковою економікою і зазвичай поєднували трудове посередництво з виплатою допомоги по безробіттю і участю в розробці й реалізації державної політики зайнятості.

В Україні, як і в інших республіках колишнього СРСР, одним із засобів надання руху працівникам організованості й плановості, зменшення витрат часу на підбір роботи стало створення на початку 1970-х рр. посередницьких органів щодо сприяння працевлаштуванню – бюро з працевлаштування. Щоправда, вони майже реально не впливали на комплектацію підприємств кадрами, оскільки через них працевлаштовувалося не більше 0,5% усіх працівників.

У 1988 р. в Україні відповідно до рішення союзного уряду на базі цих бюро були створені центри працевлаштування, перенавчання і професійної орієнтації населення. Центри вели роботу за такими напрямами: аналіз трудових ресурсів і розробка регіональних балансів робочої сили; організація професійної орієнтації населення; працевлаштування вивільнених працівників. На 1 січня 1989 р. в Україні функціонували 63 міських центри і 371 бюро з працевлаштування, перенавчання і профорієнтації населення.

У грудні 1990 р. з метою створення умов для реалізації прав громадян на працю і забезпечення соціального захисту тимчасово незайнятого населення, рішенням уряду України служба працевлаштування була реорганізована в державну службу зайнятості у складі Республіканського, обласних, районних, міських і районних у містах центрів зайнятості. Цим же рішенням визначалися основні функції, права служби, її організаційна структура і система управління. У березні 1991 р. Верховна Рада України прийняла закон «Про зайнятість населення», у якому визначила головні принципи діяльності державної служби зайнятості, її повноваження і обов'язки.

При створенні державної служби зайнятості влада зіткнулася з низкою проблем. По-перше, з відсутністю нормативно-правової бази і досвіду законотворчості в цій сфері. Біржі праці, як інститут ринкового суспільства, були ліквідовані в Радянському Союзі на межі 1920-1930-х рр. Усі наступні 60 років влада вирішувала проблему дефіциту робочої сили, а не безробіття. По-друге, нова система не була забезпечена кадрами, які мали б хоча елементарне уявлення про функції, завдання, форми і методи трудового посередництва, інші види діяльності центрів зайнятості. По-третє, серйозною проблемою виявилася цілковита відсутність у служби зайнятості матеріально-технічної бази – приміщень, обладнання, оскільки бюро по

працевлаштуванню, що існували, у більшості випадків працювали на орендованій базі, яка зазвичай складалася із однієї-двох невеликих кімнат. Але головною була четверта проблема – неприйняття суспільством ідеї про можливість безробіття, необхідність державної служби, яка б займалася трудовим посередництвом. Громадськість і навіть представники владних структур не могли зрозуміти, як після 60-ти років дефіциту робочої сили виник її надлишок, і чому люди не можуть шукати роботу та працевлаштовуватися самостійно без посередників. Ці та інші фактори примусили державу вирішувати безліч проблем інституціонального облаштування ринку праці одночасно.

У червні 1991 р. Кабінет Міністрів України затвердив положення про державну службу зайнятості, в якому виклав її організаційну структуру, основні завдання, права, відповідальність, порядок призначення керівних кадрів, систему формування штатів і оплати їхньої праці. Водночас Уряд затвердив низку актуальних нормативно-правових актів, зокрема положення про: порядок реєстрації, перереєстрації громадян як безробітних; виплату допомоги по безробіттю; організацію оплачуваних громадських робіт; організацію професійної підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовку вивільнених працівників і незайнятого населення; інспекцію по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення тощо.

З цього ж часу (червень 1991 р.) почав формуватися *Державний фонд сприяння зайнятості населення* – самостійна фінансова система, що утворювалася за рахунок обов'язкових внесків підприємств, установ, організацій (роботодавців). За законодавством кошти цього Фонду не входили до складу Державного і місцевих бюджетів, а знаходилися в розпорядженні державної служби зайнятості та розподілялися між державним і регіональними рівнями – на державному рівні зосереджувалося 20% загальної суми, на обласному – 80%. Кошти Фонду витрачалися на фінансування допомоги по безробіттю, професійне навчання і професійну орієнтацію безробітних, організацію оплачуваних громадських робіт, створення додаткових робочих місць підприємцями (за рахунок безвідсоткових позик бізнес-структурам і безробітним). 1 січня 2001 р. Державний фонд сприяння зайнятості населення був ліквідований, його правонаступником визнаний Фонд загальнообов'язкового державного

соціального страхування України на випадок безробіття, що у цей період створювався.

З перших років функціонування державної служби зайнятості її керівництво, Міністерство праці розуміли, що без формування сучасного кадрового потенціалу ті складні проблеми, що стоять перед службою, неможливо вирішувати. Саме тому у липні 1991 р. був створений спеціальний вищий навчальний заклад системи післядипломної освіти, який здійснював підвищення кваліфікації і перепідготовку (надання на базі існуючої другої вищої освіти) керівників і спеціалістів центрів зайнятості. У 1994 р. рішенням Уряду посади працівників державної служби зайнятості було віднесено до відповідних категорій посад державних службовців[1].

На початку 1990 р. у суспільстві неминучість безробіття не сприймалася, люди були не готові віднести можливість настання безробіття до себе, але вже у 1996-1998-х рр. Україна опинилася в глибокій економічній кризі. Обсяги виробництва відносно 1990 р. впали майже на 60%, значно зросла кількість незайнятих громадян, які зверталися до центрів зайнятості. У ряді міст і районів центри зайнятості не справлялися з завданням навіть простої реєстрації усіх осіб, що зверталися до них, виникали тривалі черги. Поглиблення фінансово-бюджетної кризи в країні, багатомісячні затримки з виплатою зарплат і пенсій примусили владу включити Державний фонд сприяння зайнятості населення до складу Державного бюджету, використовувати кошти Фонду на інші загальнодержавні потреби. Це спричинило перебої з виплатою допомоги по безробіттю, фінансуванням програм активної підтримки зайнятості, перш за все професійного навчання. А безробіття продовжувало зростати, причому насамперед в його прихованій формі, яка мала два види – примусові неоплачувані відпустки працівників (по декілька місяців) та перевід трудящих на скорочений робочий день і робочий тиждень.

Неможливість фінансового забезпечення встановлених законодавством гарантій безробітним примусило владу прийняти рішення про скорочення витрат на адміністрування в системі державної служби зайнятості і фінансування заходів активного працевлаштування. З цією метою

[1] Про віднесення посад працівників державної служби зайнятості до відповідних категорій посад державних службовців. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 4.06.1994 р. № 410.

ліквідуються обласні центри профорієнтації та обласні центри профнавчання вивільнюваних працівників і незайнятого населення, які реорганізуються у відділи обласних центрів зайнятості.

У міру поглиблення економічної кризи зростає безробіття, рівень якого (за методологією МОП) у 1999 р. досягає свого історичного максимуму в 13%. В умовах зростання безробіття, різкого збільшення кількості звернень громадян до центрів зайнятості Уряд, Міністерство праці України, Державний центр зайнятості шукають шляхи підвищення ефективності роботи служби зайнятості, покращення якості соціальних послуг. Цей пошук активізувався на межі 1990-2000-х рр. і здійснювався за трьома напрямами: 1) удосконалення нормативно-правової бази сприяння зайнятості населення; 2) введення державного соціального страхування на випадок безробіття; 3) удосконалення технологій обслуговування населення і впровадження багатоцільової інформаційно-аналітичної комп'ютеризованої системи. Фактично перші два десятиліття державна служба зайнятості як посередник на ринку праці займала монопольне положення. І лише у 2010-х рр. активізувався процес створення приватних посередників з працевлаштування. Приватні кадрові агенції та інші недержавні посередники з працевлаштування надають одну чи більше послуг на ринку праці, а саме:

− послуги у сфері підбору працівників на замовлення роботодавців;

− найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, що може бути як фізичною, так і юридичною особою («підприємство-користувач»), яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань;

− інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, зокрема надання інформації, але які не мають своєю метою підбір конкретних пропозицій робочих місць та заявок на них.

Відповідно до законодавства України, вони мають надавати громадянам повну та достовірну інформацію про попит роботодавця на робочу силу (вакансії), його вимоги щодо кваліфікації, досвіду роботи, про умови, характер та оплату праці; співпрацювати з відповідними центрами зайнятості, установами й організаціями, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

4.4.2. Функції державних служб зайнятості

Незважаючи на несхожість служб зайнятості різних країн і відмінність їх функцій, усі вони – від початку зародження і дотепер виконують функцію трудового посередництва – надають допомогу особам, які шукають роботу, у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі працівників. Отже, їх діяльність сприяє підвищенню рівня працевлаштування, тобто збільшенню частки безробітних, котрі знаходять роботу, використовуючи для цього, зокрема, профінформаційні та профконсультаційні послуги, профнавчання клієнтів, засоби їх активізації.

Допомагаючи людям швидше працевлаштуватися на робочі місця, що найбільшою мірою відповідають їхнім здібностям і бажанням, служба зайнятості безпосередньо впливає на скорочення безробіття, перш за все фрикційного, структурного, інституціонального його типів, а відтак – на загальний рівень безробіття.

Як вважають фахівці МОП, в узагальненому вигляді державні служби зайнятості виконують чотири основні функції[1]:

1) посередництво у працевлаштуванні;

2) розвиток інформаційних систем ринку праці;

3) управління програмами регулювання ринку праці;

4) управління допомогою по безробіттю.

До цих основних вони додають ще п'яту функцію – управління регуляторними діями, яка «зазвичай обмежується розвиненими країнами» і включає дії щодо: зайнятості іноземних працівників; працевлаштування вітчизняних працівників за кордоном; регулювання приватних служб зайнятості; координації діяльності роботодавців і працівників при ліквідації підприємств; моніторингу найму спеціальних груп працівників (інвалідів, молоді, осіб, що повернулися з місць позбавлення волі й т.п.).

У діяльності державної служби зайнятості України фактично відбулася інтеграція всіх перелічених, а також низки інших функцій, які служби зайнятості більшості європейських країн не виконують. Її функції можна об'єднати у три типи.

---

[1] Туй Ф., Хансен Е., Прайс Д. Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється. Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. С. 32-33.

Перший тип – надання соціальних послуг шукачам роботи і роботодавцям, що включає:

– трудове посередництво, яке полягає у сприянні шукачам роботи в пошуку і підборі підходящого робочого місця, а роботодавцям – у підборі на вакантні робочі місця працівників, які володіють необхідними професійними навичками;

– підвищення конкурентоспроможності, мотивації і активності[1] незайнятого населення на ринку праці, що включає залучення безробітних у програми професійного навчання (передусім на замовлення роботодавців), оплачуваних громадських робіт, профінформації і профконсультації, сприяння самозайнятості, а також профвідбір працівників відповідно до вимог, які висувають роботодавці; проведення семінарів із безробітними з техніки пошуку роботи, інших заходів;

– соціально-захисну функцію, яка передбачає визначення відповідності вимогам законодавства, нарахування та надання безробітним різних видів матеріального забезпечення; працевлаштування осіб, котрі неспроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці (інвалідів, молоді, жінок із малолітніми дітьми і т.д.).

Другий тип включає свого роду допоміжні функції, що мають підпорядкований характер до функцій першого типу або забезпечують внутрішню життєдіяльність служби, але безпосередньо не пов'язані з наданням соціальних послуг шукачам роботи і роботодавцям. А саме:

– участь в управлінні Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

– контроль за дотриманням законодавства про зайнятість;

– матеріально-технічне і кадрове забезпечення діяльності центрів зайнятості.

Третій тип – участь у регулюванні ринку праці включає функції:

– інформаційно-аналітичну і прогностичну – збір і аналіз статистичної та соціологічної інформації про ринки праці; інформування органів влади, громадськості, роботодавців про процеси, що відбуваються на них; розробка

---

[1] Є певний прошарок безробітних, які із різних причин утратили активність, як кажуть, опустили руки, або зі своїх генетичних і набутих протягом життя якостей завжди відрізнялися пасивністю. Це диктує як важливе завдання центрів зайнятості їх активізацію на ринку праці.

прогнозів щодо попиту і пропозиції робочої сили; участь у підготовці програм зайнятості населення і заходів соціального захисту безробітного населення;

– координацію зусиль державних і громадських органів, підприємств щодо здійснення заходів регулювання ринку праці. Організаційне забезпечення функціонування органів соціального діалогу на ринку праці (Правління страхового фонду на випадок безробіття, координаційних комітетів сприяння зайнятості).

Природно, нові процеси і тенденції на ринку праці вимагають певних функціональних змін, але *головними* завданнями державної служби зайнятості залишаються*:*

– розвиток активних програм сприяння зайнятості населення;

– підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці;

– адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення;

– запровадження нових партнерських відносин з роботодавцями, стимулювання їх до створення нових робочих місць.

Дослідження сукупності правових норм, що містяться в законодавстві України, міжнародному досвіді трудового посередництва, відповідній науковій та навчальній літературі дають підстави для визначення таких базових принципів діяльності державної служби зайнятості в Україні[1].

Законність – принцип, який означає, що діяльність державної служби зайнятості має здійснюватися на законних підставах і в межах законодавства при забезпеченні прав і гарантій громадян, передбачених Конституцією України та законодавством.

Державність – державна служба зайнятості представляє на ринку праці державу і діє від імені держави, тому кожен її працівник має намагатися зробити все можливе і несе відповідальність за сприяння реалізації шукачами роботи їх

---

[1] Маршавін Ю.М. Визначення базових принципів діяльності державної служби зайнятості як важлива передумова покращення якості соціальних послуг на ринку праці. *Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми розвитку ринку праці та політики зайнятості населення в умовах трансформації економіки України» (20-21 листопада 2003 року).* Луганськ: Східноукр. нац. ун.-т ім. В. Даля, 2003. С. 85-86.

права на працю, задоволення професійних потреб та інтересів, проведення в межах своїх повноважень державної політики зайнятості.

Безплатність надання соціальних послуг шукачам роботи і роботодавцям. Йдеться перш за все про безоплатне сприяння в підборі підходящої роботи і працевлаштуванні громадян відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти та з урахуванням суспільних потреб.

Принцип *доступності* означає, що для одержання будь-яких послуг з працевлаштування, передбачених законодавством, до суб'єктів ринку праці не висуваються якісь спеціальні додаткові умови, вимоги. Кожна особа (не тільки безробітна) має право звернутися до центру зайнятості й отримати повну інформацію щодо вакантних робочих місць з їх характеристикою, можливості та умови працевлаштування на території України та за кордоном, професійну орієнтацію, професійне навчання та інші послуги, передбачені законодавством. Своєю чергою, роботодавці можуть отримати в центрі зайнятості інформацію щодо кваліфікації, виробничого досвіду, яка міститься в резюме зареєстрованих безробітних, або в інших джерелах, якщо особа надала це право, при безперечному дотриманні вимог законодавства про захист персональних даних.

Добровільність – відсутність обов'язковості у працевлаштуванні громадян лише через звернення до центру зайнятості. Законодавство про зайнятість населення передбачає право громадян на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом безпосереднього звернення до підприємства, установи, організації, іншого роботодавця або до державної служби зайнятості[1].

Рівність – цей принцип передбачає забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, у реалізації їхнього права на вільний вибір виду діяльності відповідно до бажання, здібностей та професійної підготовки.

---

[1] Цей принцип заслуговує особливої уваги, оскільки в першій половині 1920-х рр. у Радянському Союзі існував порядок, відповідно до якого працевлаштування здійснювалося лише за посередництвом бірж праці. Заклики щодо повернення до цієї практики періодично лунають і сьогодні.

Відкритість – надання повної інформації щодо питань, які відносяться до компетенції державної служби зайнятості, зокрема шляхом публікації статистичних даних та інформаційних матеріалів про пропозицію й попит на робочу силу, можливості громадян на працевлаштування, професійну підготовку і перепідготовку, професійну орієнтацію і соціально-трудову реабілітацію, а також інформування населення й державні органи управління про стан ринку праці.

4.4.3. Структура і статус державних служб зайнятості

Державна служба зайнятості в Україні створена в 1990 р.[1] як державний інститут з правом юридичної особи, що працює під керівництвом Міністерства праці (з 1997 р. – Міністерство праці та соціальної політики, з 2010 р. – Міністерство соціальної політики України). Її діяльність здійснювалася під керівництвом вказаного міністерства і місцевих органів державної виконавчої влади і органів місцевого самоврядування. Державний центр зайнятості працював під безпосереднім керівництвом міністерства, а обласні, міські та районні центри підпорядковувалися Державному центру і місцевим органам державної виконавчої влади.

Варто зазначити, що після 2012 р. юридичний статус державної служби зайнятості має великі суперечності. Законом України «Про зайнятість населення» (ст. 17) передбачений її юридичний статус як головного органу в системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, і визначається як *центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції*. Але Положенням «Про державну службу зайнятості», затвердженим наказом Міністерства соціальної політики України від 15.12.2016 р. № 1543 та зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 28 грудня 2016 р. за № 1723/29853, передбачений зовсім інший юридичний статус Служби (п. 1): «Державна служба зайнятості є централізованою системою державних установ,

---

[1] Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР: Постанова Ради Міністрів УРСР від 21.12.1990 р. № 381. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/381-90-%D0%BF.

діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України». Вочевидь, юридичний статус Служби, передбачений зазначеним Положенням (і фактично реалізується з 2013 р.) суперечить тому, який визначений Законом України «Про зайнятість населення».

Служба зайнятості в Україні являє собою розгалужену і взаємопов`язану систему органів, що має три ієрархічні рівні: національний, регіональний і місцевий (базовий). На 1 січня 2019 р. державна служба зайнятості об'єднувала 583 центри зайнятості по всій Україні. Всі відділення Служби працюють за єдиною схемою надання послуг. Клієнти можуть звернутися до будь-якого центру зайнятості та отримати всі передбачені законодавством соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням. У службі зайнятості створена уніфікована оперативна база вакансій, шукачів роботи та можливостей проходження професійного навчання по всій країні. Це дозволяє розширити зону пошуку роботи для безробітних не тільки в межах району чи області, а й держави в цілому.

Служба складається з Державної служби зайнятості (Центрального апарату), Центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських центрів зайнятості, міських, районних і міськрайонних центрів зайнятості (далі – базові центри зайнятості), Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, професійно-технічних навчальних закладів державної служби зайнятості, інших навчальних закладів державної служби зайнятості, а також підприємств, установ, організацій, утворених Службою.

Регіональні та базові центри зайнятості можуть створювати поза їх місцезнаходженням відокремлені підрозділи (філії), які виконуватимуть функції, визначені для них відповідним регіональним чи базовим центром зайнятості.

У структуру державної служби зайнятості також входять Центри професійно-технічної освіти (на 1.01.2016 р. їх налічувалося 11).

Державна служба зайнятості виконує функції Виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного страхування України на випадок безробіття. Обласні, міські та районні центри є робочими органами цього Фонду.

У роботі служби зайнятості України з перших часів її діяльності знайшов певне відображення принцип соціального партнерства. Щоправда,

організації працівників і роботодавців не беруть участі в безпосередньому керівництві поточною діяльністю служби, але вони впливають на її роботу через Координаційні комітети сприяння зайнятості, що формуються з рівної кількості представників профспілок, органів державного управління та підприємців, і працюють на громадських засадах.

Довідково. *У період 1991-2012 рр. ці комітети мали обов'язково створюватися на національному і регіональному рівнях та могли створюватися на місцевому рівні – у великих містах, а з 2013 р. правова норма щодо обов'язковості їх створення була скасована, їх створення було визначено як можливе. Їхня головна мета – координація зусиль державних органів, профспілкових організацій і підприємців у пошуках шляхів найбільш ефективного використання трудових ресурсів, запобігання масштабного безробіття і забезпечення соціального захисту незайнятого населення. Комітети сприяння зайнятості розглядають проєкти програм зайнятості перед їхнім затвердженням органами державної влади і місцевого самоврядування, надають свої рекомендації, які не носять обов'язкового характеру.*

Сторони соціального діалогу (профспілки і організації роботодавців), як зазначалося у попередньому підрозділі, також мають можливість впливати на зміст діяльності державної служби зайнятості через участь у роботі правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

4.4.4. Участь державної служби зайнятості в реалізації активної політики ринку праці в Україні

Термін «активна політика на ринку праці» вперше був використаний у Швеції у 1940-х рр., а в 1960-х рр. увійшов у міжнародну практику. У сучасній науковій літературі як його синонім застосовується поняття «активна політика зайнятості», яке розглядається, як сукупність економічних, правових і організаційних заходів, що здійснює держава з метою зниження рівня безробіття[1]. Ця сукупність включає також спрямування дій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю та збільшення рівня зайнятості. Отже, сучасна, активна політика зайнятості включає: заходи, пов'язані з недопущенням (попередженням,

[1] Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пособ. М., 1997. С. 70.

профілактикою) звільнення працівників; створення додаткових і збереження існуючих робочих місць; професійне навчання; активний пошук і підбір робочих місць; сприяння підприємництву і самозайнятості населення; організацію оплачуваних громадських робіт.

Ці заходи можуть мати характер як макроекономічний (з використанням інструментарію інвестиційної та грошово-кредитної політики, податкового регулювання тощо), так й здійснюватися на мікрорівні – шляхом використання засобів, спрямованих на сприяння зайнятості безробітних, або синтезу цих засобів. Саме в межах другого напряму – сприяння зайнятості безробітних – діють державні служби зайнятості. Оскільки вони не створюють робочі місця і не провадять макроекономічну політику, краще і коректніше її заходи називати *«заходи активного сприяння зайнятості»*.

У загальному вигляді сучасний інструментарій активних заходів служби зайнятості на ринку праці України включає:

− сприяння шукачам роботи в пошуку і підборі робочих місць;

− професійну орієнтацію та професійне навчання безробітних;

− залучення безробітних до участі в оплачуваних громадських роботах;

− стимулювання роботодавців за певних умов до працевлаштування осіб, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці, шляхом компенсації єдиного соціального внеску;

− підтримку підприємницької ініціативи безробітних, їх залучення до підприємництва і самозайнятості.

З 1991 р. Уряд, Міністерство праці України та державна служба зайнятості зробили акцент на засоби активного сприяння зайнятості.

Щорічно послугами державної служби зайнятості в Україні користуються 1,5–2 млн людей, тому серед активних програм першочергова увага приділяється брокерськім послугам – сприянню безробітним у підборі підходящого робочого місця. Ця діяльність з початку 2000-х рр. базується на доволі досконалих технологічних засадах, затверджених в якості відомчих нормативних актів, що до того ж увесь період постійно вдосконалювалися («Єдина технологія обслуговування незайнятих громадян», «Єдина технологія надання соціальних послуг», «Рекомендації щодо обслуговування населення та роботодавців», «Регламент роботи центрів зайнятості щодо задоволення потреб клієнтів (алгоритм дій та виконання

функцій)»). Чинний регламент передбачає приділення максимальної уваги інформаційному забезпеченню шукачів роботи та роботодавців на першому етапі співпраці. Цінним є те, що дії клієнтів щодо пошуку роботи, а роботодавців – підбору необхідних працівників, координує особистий консультант, який допомагає виробити стратегію цих пошуків та пов'язує в єдиний технологічний ланцюжок діяльність усіх функціональних ділянок центру зайнятості, спрямовуючи їх на досягнення кінцевої мети – працевлаштування шукачів роботи і підбір працівників для роботодавців.

Інформаційне забезпечення служби зайнятості з 2003-2004 рр. здійснює унікальний корпоративний продукт – «Єдина інформаційно-аналітична система» (ЄІАС), яку в 2010-2011 рр. було значно модернізовано за рахунок використання інтернет-технологій, що дало змогу, зокрема, цілодобово охопити діяльність усіх підрозділів служби в режимі онлайн і забезпечити централізоване формування та зберігання даних для користування ними спеціалістів будь-якого підрозділу служби. До того ж ЄІАС(.net) з'єднує всі структурні підрозділи ДСЗ у національну мережу, формує єдину базу різноманітних даних для шукачів роботи та роботодавців. Також ця система забезпечує інформаційну підтримку прийняття управлінських рішень щодо надання послуг, кадрової роботи і внутрішнього документообігу, а також обмін даними з іншими державними установами, насамперед з Пенсійним фондом та Державною фіскальною службою.

Використання засобів ЄІАС(.net) створює передумови для підвищення якості послуг незайнятим громадянам і роботодавцям за рахунок оптимізації процедур і операцій, які виконують спеціалісти центрів зайнятості, та збільшення часу на безпосередню роботу із клієнтами. Цей додатковий ресурс з'являється тому, що ЄІАС(.net) виконує обробку статистики, нарахування допомоги по безробіттю, багато рутинної роботи, що раніше виконували спеціалісти центру зайнятості.

Основні функції ЄІАС(.net):

− інформаційний супровід прийому клієнтів у центрі зайнятості;

− інформаційне забезпечення застосування засобів активної підтримки безробітних (профнавчання, профорієнтація, семінари з пошуку роботи, оплачувані громадські роботи тощо);

− пошук інформації про вакансії, що можуть зацікавити клієнта;

– підбір інформації про навчальні заклади, що здійснюють профнавчання населення;

– нарахування всіх видів матеріального забезпечення безробітних;

– інформаційно-методичне забезпечення надання профорієнтаційних послуг клієнтам;

– підбір персоналу на замовлення роботодавців;

– аналіз за заданими параметрами статистичної інформації про ринок праці.

ЄІАС(.net) забезпечує в режимі онлайн безперервне і миттєве оновлення даних, якими можуть користуватися роботодавці й шукачі роботи не лише у приміщеннях центрів зайнятості, а й на інтернет-порталах державної служби зайнятості. ЄІАС(.net) дає змогу центрам зайнятості забезпечити інформаційний супровід кожної виробничої процедури і операції щодо ідентифікації клієнта, відбору інструментарію активного сприяння зайнятості, пошуку і підбору вільних робочих місць для шукачів роботи і необхідних працівників для роботодавців тощо.

Підсумовуючи, доходимо висновку, що в Україні створена триярусна система надання соціальних послуг клієнтам: на першому ярусі здійснюється інформаційне забезпечення шукачів роботи і роботодавців з використанням віддаленого доступу до інтернет-ресурсів служби зайнятості – спеціальних порталів ЄІАС(.net). На другому ярусі клієнту (шукачеві роботи та роботодавцю) надається можливість самостійно у спеціально обладнаних приміщеннях (функціонально-просторових зонах) центрів зайнятості здійснювати пошук різноманітної інформації, спрямованої на підбір вакансій шукачами роботи і знаходження роботодавцями резюме та інших формалізованих даних про осіб, які проявляють активність до працевлаштування. Третій ярус пов'язаний з наданням послуг спеціалістами центрів зайнятості при безпосередній контактній взаємодії з клієнтами у приміщенні центрів зайнятості або на заходах, які вони проводять зовні, зокрема на так званих ярмарках вакансій або ярмарках резюме.

Найбільш популярним і ефективним із заходів активного сприяння зайнятості є професійне навчання. Воно, зокрема, призначено для більш ефективного сприяння працевлаштуванню безробітних, які не можуть працевлаштуватися через відсутність необхідних професійних якостей.

Центри зайнятості, відповідно до наявного попиту на працівників, визначають навчальні заклади (профтехучилища, коледжі, інститути тощо) та на конкурсній основі укладають з ними договори на професійне навчання безробітних. У період професійного навчання особам, які направлені службою зайнятості, безкоштовно надаються місця в гуртожитках, виплачується матеріальна допомога, яка за розміром і тривалістю відповідає періоду, встановленому для виплати допомоги по безробіттю. Професійним навчанням у перше десятиліття XXI ст. щорічно охоплювалося 200-245 тис. безробітних, після прийняття рішення про скорочення ЄСВ з 40% до 22% (середні показники) і початку військового конфлікту на Сході України масштаби навчання різко знизилися.

Ефективність професійного навчання безробітних (якщо її вимір робити на підставі частки працевлаштованих осіб після проходження навчання) має досить високі показники: 2000 р. – 54,5%, 2010 р. – 85,9%, 2013 р. – 88,8%.

Зі всіх навчальних закладів, що здійснюють професійне навчання безробітних, найповніше вимогам ефективності відповідають центри професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. Завдяки застосуванню новітніх гнучких навчальних технологій, сучасного обладнання, андрагогічних методик, тісного зв'язку з роботодавцями, здатності оперативно перебудовувати навчальний процес з урахуванням потреб виробництва, їх діяльність забезпечує якісне короткотермінове професійне навчання.

Із числа безробітних, які проходять професійне навчання за направленням державної служби зайнятості, навчаються:

− у державних вищих навчальних закладах – 10%;

− у професійно-технічних навчальних закладах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки, – 31%;

− у центрах професійно-технічної освіти служби зайнятості – 16%;

− безпосередньо на виробництві – 43%.

Професійна орієнтація охоплює три елементи: профінформацію, профконсультацію і профвідбір[1].

---

[1] Концепція державної системи професійної орієнтації населення, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF.

Професійна інформація полягає в інформуванні шукачів роботи та молоді про попит і пропозицію на робочу силу, якою володіє конкретний клієнт, можливості його працевлаштування за своєю професією, умови і режим праці на підприємствах, де потрібні фахівці саме цієї професії (спеціальності). У разі відсутності попиту на даний вид робочої сили, сутність профінформування полягає в інформуванні шукача роботи про стан і перспективи розвитку місцевого ринку праці, про професії, що користуються попитом, навчальні заклади, які здійснюють навчання саме з цих професій. Важливу роль у профінформації також виконують *описи професій,* що використовуються в центрах зайнятості. Вони містять інформацію за єдиною структурою і методикою та використовуються перш за все молоддю при виборі майбутньої професії, іншими клієнтами при зміні професії.

Професійне консультування застосовується для допомоги шукачам роботи у професійному самовизначенні, виборі напряму і сфери професійної діяльності, шляхів одержання відповідної освіти і професійної кваліфікації. Воно проводиться шляхом зіставлення якостей і властивостей людини (як природних, генетичних, так і сформованих у неї у процесі життя) із навичками, необхідними для здійснення трудової діяльності за певною професією (фахом). Інструментом цього порівняння є тестування клієнта (за бланковою методикою або за допомогою комп'ютерних програм). Проте тестування не розглядається як абсолютно надійний метод профорієнтації. Воно доповнюється співбесідою зі спеціалістом (який, як правило, має вищу психологічну освіту), у ході якої клієнт висловлює особисте розуміння щодо його фахових переваг, а спеціаліст висловлює науково обґрунтовані поради. Вибір професії (фаху) робить сам клієнт, і він відповідає за вірність власного вибору.

Професійний відбір є необхідним при відборі конкретних спеціалістів на конкретні вакансії відповідно до замовлення роботодавців. Ця діяльність здійснюється шляхом порівняння професійних якостей людини з тими якостями, що повинен мати працівник на даному робочому місці.

Щодо особливості професійної орієнтації безробітних, то вона визначається передусім основною місією державної служби зайнятості – сприяння громадянам у працевлаштуванні, а також складом і психологічним станом клієнтів, серед яких переважають дорослі люди, частина з яких

психологічно може перебувати у стресовому стані. По суті, тут йдеться про професійну переорієнтацію, оскільки в таких людей уже сформовані професійний досвід, знання, навички, певні професійно важливі якості. У профорієнтаційній роботі з безробітними перше місце відводиться потребам ринку праці у фахівцях. Тобто безробітні особи орієнтуються на професії (спеціальності), які відповідають не тільки здібностям, нахилам, іншим якостям людини, а й насамперед потребам ринку праці.

Участь безробітних в оплачуваних громадських роботах. Оплачувані громадські роботи являють собою загальнодоступний вид трудової діяльності, який не потребує спеціальної кваліфікації та виконується на договірній основі з фінансуванням із страхового фонду на випадок безробіття, місцевих бюджетів, коштів підприємств, установ, організацій та інших не заборонених законодавством джерел.

Організація та проведення таких робіт є важливим напрямом соціального захисту безробітних, зокрема осіб, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці, оскільки дозволяє, з одного боку, забезпечити їм більш прийнятний рівень добробуту, виплачуючи певну заробітну плату (зазвичай у розмірі мінімальної) за суспільно корисну діяльність, а з другого боку, протидіє соціальній дезадаптації осіб, що вимушено мають перерву в трудовий діяльності, особливо протягом тривалого періоду. Водночас треба визнати, що оплачувані громадські роботи забезпечують лише квазі-зайнятість, яка не надає можливості для повної реалізації знань, здібностей і трудових навичок безробітних. З цієї причини масштаби їх використання у країнах ЄС значно мінімізовані.

Законодавство України передбачає, що види громадських робіт визначаються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад за такими критеріями:

1) мають тимчасовий характер[1] і для їх організації не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії;

2) можуть виконуватися на умовах неповного робочого дня;

3) мають економічну, соціальну та екологічну користь для регіону;

[1] У Конвенції МОП № 44 (1934 р.) також зазначається, що до громадських робіт належать роботи виключно тимчасового характеру.

4) надають можливість тимчасового працевлаштування безробітних на роботи, що не потребують додаткової спеціальної, освітньої та кваліфікаційної підготовки.

Як вже зазначалося в підрозділі 3.4, однією із важливих програм державної служби зайнятості в Україні є сприяння підприємництву і самозайнятості безробітних (розвиток підприємницької ініціативи), тобто самостійному створенню ними робочих місць для себе, а іноді – для членів своєї сім'ї та інших осіб. Основними засобами служби зайнятості щодо підтримки підприємницької ініціативи безробітних є: професійна орієнтація клієнтів; організація їхнього безоплатного професійного навчання; допомога в розробленні бізнес-планів і установчих документів для реєстрації підприємництва; виплата безробітним, які відповідають визначеним вимогам, наперед усієї суми допомоги по безробіттю, яку вони мають одержати за весь період безробіття; консультаційний супровід підприємців-початківців з числа безробітних.

Резюме

1. Об'єктивними передумовами створення в Україні у 1990 р. державної служби зайнятості стала необхідність державного регуляторного впливу на ринок праці та сферу зайнятості, легалізація безробіття і потреба у здійсненні ефективних заходів щодо повернення тимчасово незайнятих громадян до продуктивної зайнятості та їх соціальний захист.

2. В узагальненому вигляді державні служби зайнятості виконують такі основні функції: 1) посередництво у працевлаштуванні; 2) розвиток інформаційних систем ринку праці; 3) управління програмами регулювання ринку праці; 4) управління допомогою по безробіттю. Це повною мірою відноситься до державної служби зайнятості в Україні, у діяльності якої не лише відбулася інтеграція всіх перелічених, а також низки інших функцій, які не властиві для служб зайнятості більшості європейських країн.

3. Державна служба зайнятості в Україні являє собою розгалужену і взаємопов’язану систему органів, що має три ієрархічні рівні: національний, регіональний і місцевий (базовий), має право юридичної особи, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики

України. Одночасно на Центральний апарат служби покладені функції Виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного страхування України на випадок безробіття, а на обласні, міські та районні центри – робочих органів цього фонду.

4. Важливою передумовою підвищення функціональної ефективності державної служби зайнятості є її участь в реалізації активної політики зайнятості.

У межах своїх функцій і компетенції державна служба зайнятості реалізує засоби активного сприяння зайнятості шляхом застосування сучасних технологій масового обслуговування, передових інформаційних систем і технологій; здійснює підбір роботи безробітним і необхідних працівників на замовлення роботодавців; надає профорієнтаційні послуги та організовує професійне навчання безробітних; залучає незайнятих громадян до оплачуваних громадських робіт; надає підтримку підприємницької ініціативи безробітних.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Проаналізуйте об'єктивні передумови створення державних служб зайнятості (бірж праці) в Західній Європі.

2. Чому в Україні перші біржі праці були створені набагато пізніше, ніж в Західній Європі, і ліквідовані на межі 1920-1930-х рр.?

3. Охарактеризуйте попередників сучасної державної служби зайнятості в Україні, труднощі її створення у 1990 р. і першого етапу функціонування.

4. Розкрийте основні напрями модернізації державної служби зайнятості в Україні на межі 1990-2000-х рр.

5. Проаналізуйте основні функції сучасних державних (публічних) служб зайнятості в Європі, порівняйте їх з вітчизняною Службою.

6. Розкрийте роль державної служби зайнятості в Україні у реалізації державної активної політики зайнятості.

7. Охарактеризуйте структуру і юридичний статус державної служби зайнятості в Україні, його суперечливість після 2013 р.

8. Охарактеризуйте організаційну та функціональну взаємодію державної служби зайнятості в Україні і Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 року. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2013. № 24. Ст. 243.

2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 2 берез. 2000 року. № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2001. № 14. Ст. 71.

3. Про безробіття: Конвенція МОП № 2 від 29 жовтня 1919 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. Т. I. Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. С. 26-27.

4. Про організацію служб зайнятості : Конвенції МОП № 88 від 17 червня 1948 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. Т. I. Женева: МБП, 2001. С. 439-444.

5. Положення про Державну службу зайнятості, затверджене Міністерством соціальної політики 15 грудня 2016 р. і зареєстроване в Міністерстві юстиції України 28 грудня 2016 р. за № 1723/29853.

6. Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 198.

7. Модернізація державних служб зайнятості на ринку праці (науково-аналітичний огляд): кол. монографія / Судаков М.В., Костриця В.І., Боримчук М.В. та ін.; за заг. ред. М.В. Судакова. К.: ІПК ДСЗУ, 2016. 115 с.

8. Петюх В.М., Щетініна Л.В., Фокас Л.М. та ін. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти: кол. монографія. К.: КНЕУ, 2015. 175 с.

9. Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних (організаційно-правовий та психолого-педагогічний аспекти): кол. монографія / В.Є. Скульська, Ю.М. Маршавін, М.А. Міропольська та ін.; за заг. ред. В.Є. Скульської. К.: ІПК ДСЗУ, 2007. 346 с.

10. Туй Ф., Хансен Е., Прайс Д. Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється. Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. 324 с.

4.5. Соціальний діалог: роль у регулюванні зайнятості населення

4.5.1. Концептуальні засади здійснення соціального діалогу та його регуляторна функція у сфері зайнятості.
4.5.2. Рівні та форми соціального діалогу на ринку праці.
4.5.3. Напрями розвитку соціального діалогу на ринку праці.

4.5.1. Концептуальні засади здійснення соціального діалогу та його регуляторна функція у сфері зайнятості

Інтереси працівника і роботодавця на ринку праці не збігаються, а часто мають протилежний характер. Зокрема, роботодавець намагається найдешевше купити повноцінну робочу силу, працівник хоче отримати за свою працю якомога більшу заробітну плату. Збалансувати інтереси цих сторін шляхом переговорів і пошуку компромісу допомагає система соціального діалогу. У процесі соціального діалогу баланс інтересів може досягатися в результаті компромісів, якщо кожна зі сторін погоджується на визначені втрати і поступки.

Водночас інтереси працівників і підприємців частково збігаються. Роботодавець зацікавлений мати стабільний склад кваліфікованих працівників, щоб забезпечити ефективну роботу підприємства. Найманий працівник також зацікавлений у стабільній роботі підприємства, випуску конкурентоспроможної продукції, оскільки це гарантує йому зайнятість і певний рівень доходу.

За своєю генезою соціальний діалог виник в умовах ринкової економіки як результат, по-перше, розвитку ідей демократії та громадянського суспільства, розуміння необхідності суспільної злагоди і взаєморозуміння, як альтернатива соціальної боротьби, а по-друге, посилення об'єднувальних тенденцій усередині соціальних сил.

В останні десятиріччя суб'єкти ринку праці все більше починають уявляти, що діалог і партнерство, а не боротьба, є єдиним ефективним засобом погодження їхніх інтересів. Ще у 60-80-ті рр. XX ст. європейські профспілки поступово стали переорієнтовуватися від суто конфронтаційних форм вирішення трудових конфліктів до співпраці з підприємцями на основі соціального діалогу і партнерства. Отже, першою передумовою формування

системи соціального діалогу є оволодіння основними соціальними силами (найманими працівниками і роботодавцями) філософією співробітництва й компромісів.

За визначенням Європейської комісії[1], соціальний діалог є процесом постійної взаємодії соціальних партнерів з метою досягнення згоди щодо економічних та соціальних проблем на рівнях держави, галузі економіки та підприємства. Тобто соціальний діалог – своєрідний форум, де узгоджуються позиції роботодавців і трудящих щодо соціально-економічних проблем. Для вітчизняних умов визначення, предмет і мета соціального діалогу викладені в Законі України «Про соціальний діалог в Україні». У ст. 1 цього закону встановлено, що соціальний діалог – процес визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин[2].

Змістом соціального діалогу встановлено процес визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень; предметом – формування і реалізація державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин; сторонами – організації, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування.

Соціальний діалог не може існувати поки партнери не мають своїх організацій, які шляхом співпраці намагалися б захистити їх інтереси. Протистояння неорганізованих соціальних сил у періоди загострення суперечностей неминуче веде до класового протиборства, виникнення руйнівних соціальних конфліктів. Великим масам неорганізованих людей, які об'єктивно мають протилежні інтереси, дуже складно домовитися, оскільки кожен індивід хоче отримати власні переваги, не враховуючи при

---

[1] Європейська комісія – вищий орган виконавчої влади Євросоюзу.

[2] Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2011. № 28. Ст. 255.

цьому не тільки можливості протилежної сторони, але й інтереси інших представників своєї. Тому соціальне партнерство розвивається одночасно не тільки з формуванням філософії співробітництва, компромісів, а також зі становленням *організацій* соціальних сторін – профспілок і організацій роботодавців.

Важливе місце в соціальному діалозі, як засобу регулювання зайнятості, належить *профспілкам,* місією яких є послідовне і наполегливе *відображення та відстоювання інтересів своїх членів* – найманих працівників. В Україні нараховується майже 160 всеукраїнських профспілок і профоб'єднань, у лавах яких налічується майже 8 млн осіб. Найбільш потужною із них є Федерація профспілок України, яка охоплює найчисленніші обласні та галузеві організації профспілок. До профспілок невеликого масштабу відносяться Конфедерація вільних профспілок України, Демократичні профспілки України, Національна конфедерація профспілок України тощо.

Слід зазначити, що останнім часом в Україні, також як і в інших країнах, роль профспілок на ринку праці поступово знижується. Окремі дослідники і профспілкові активісти пояснюють це зниження зменшенням профспілкового членства. Але профспілки, особливо на первинному рівні, втрачають свій авторитет як самоврядні, незалежні громадські організації через інше. Частина з них перетворилася у «кишенькові» організації, що підпали під безпосередню залежність від власників або адміністрації підприємств, а профспілкові активісти – від керівників. Більшість профспілок в Україні не відійшли від традицій радянського періоду боязко і нерішуче просити, а не вимагати у влади і роботодавців забезпечення законних інтересів працівників. Їхні лідери не готові жертвувати преференціями заради захисту права на гідну працю найманих працівників, намагаються не ущемити інтереси власників, особливо великих підприємств і ТНК. Утім, саме профспілки можуть тиснути на владу і роботодавців шляхом мобілізації громадської думки (через страйки, демонстрації, масові акції протесту) у разі порушення прав найманих працівників, невиконання іншими сторонами досягнутих домовленостей, недотримання стандартів гідної праці.

Тенденція зниження охоплення працівників спілками, послаблення їхнього авторитету і популярності в суспільстві характерна й для багатьох

європейських країн. Основною причиною є зміни в техніці і технологіях. Сучасне виробництво часто не вимагає концентрації великої кількості працівників на одному підприємстві або на підприємствах однакового профілю. Зайнятість поширюється переважно в торгівлі, туризму, побутових послугах, консалтингу, в рекламних, інформаційних, комунікаційних та інших подібних структурах, де зосереджені перш за все малі підприємства і бізнес-структури, де поширені нові форми зайнятості – фріланс, робота на дому, дистанційна зайнятість тощо. Це спричинило розосередженість працівників, індивідуалізацію праці і, як наслідок, відмову працівників від об'єднання у профспілкові організації.

До того ж у колективах, де традиційно профспілки мали міцні позиції, останнім часом з'явилася нова тенденція. В умовах панування верховенства права наймані працівники – потенційні члени профспілок вважають, що трудові спори доцільніше вирішувати не шляхом застосування інструментів профспілкового тиску на роботодавців, а наймання у разі потреби кваліфікованих юристів. На їх думку, замість сплати членських внесків у профспілкову касу, вигідніше використати ці кошти (а часто й у меншому розмірі) на гонорари юристам та судові витрати, що скоріше приведе до позитивного результату.

Однак, незважаючи на зазначені та інші тенденції, на сьогоднішньому етапі розвитку економіки профспілкові організації продовжують виконувати важливу роль на ринку праці.

Важко також переоцінити ту роль, яку грають *організації роботодавців* у сфері зайнятості населення, залишаючись провідним інститутом ринку праці. Вони представляють інтереси надавачів роботи, які до того ж здійснюють у певних випадках тиск на урядові структури та окремих можновладців, забезпечують центри зайнятості інформацією про вільні робочі місця. Оскільки наявність цієї інформації безпосередньо впливає не тільки на якість, але на саму можливість виконання центрами зайнятості передбачених законодавством функцій, співпраця з роботодавцями розглядається як передумова ефективної діяльності всієї державної служби зайнятості.

Із організацій роботодавців в Україні найпотужнішою є Федерація роботодавців України (ФРУ), що була створена у вересні 2002 р. та налічує майже 500 обласних, міських та районних організацій (об'єднань)

роботодавців. На підприємствах, що входять до організацій – членів ФРУ, працює майже 7 млн найманих працівників. Другою за потужністю є Конфедерація роботодавців України, що створена у вересні 2006 р. Вона об'єднує підприємства, на яких сумарна кількість зайнятих перевищує 3 млн осіб. Досить потужною також є Всеукраїнська асоціація роботодавців (ВАР). У липні 2009 р. організації роботодавців створили Спільний представницький орган на національному рівні (СПО), до складу якого входять усі (21) всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Якщо розглянути соціальний діалог у контексті вирішення проблем зайнятості населення, то в загальному вигляді його метою є сприяння повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

До головних суспільних функцій соціального діалогу на ринку праці слід віднести:

– попередження руйнівних соціальних конфліктів, страйків і локаутів;

– мінімізацію проявів індивідуального і групового егоїзму як підприємців, так і працівників;

– створення стимулів, з одного боку, для забезпечення належного рівня доходів найманих працівників, безпечних умов праці, оптимізації її режиму, а з другого – для динамічного розвитку виробництва як передумови зростання доходів підприємців;

– досягнення кращого розуміння інтересів іншої сторони, причому нерідко через зміну первинних (допереговорних) позицій сторін.

Важко погодитися з думкою окремих науковців і громадських діячів, які пов'язують можливість зміцнення соціального діалогу перш за все із прийняттям певних законодавчих норм. Для формування саме соціальної взаємодії вирішальне значення має ставлення суб'єктів ринку праці один до одного, зацікавленість у співпраці, готовність кожного до взаємопорозуміння і компромісів. Вони мають *добровільно* встановлювати певні самообмеження, виходячи із необхідності утримання соціального спокою, сподіваючись на адекватну поведінку другої сторони. При цьому прийняті рішення віддзеркалюють не тільки реальні можливості сторін, а й готовність до виконання ними домовленостей. Соціальний діалог здійснюється, оскільки відповідає фундаментальним інтересам працівників, роботодавців і держави. Саме тому його не можна «нав'язувати» або контролювати «згори», він має ефект лише тоді, коли досягнуті

домовленості сприймаються сторонами як продукт їхньої власної діяльності. Тому *обов'язковість виконання домовленостей сторонами* соціального діалогу має забезпечуватися не законодавчим примусом, а їх довірою один до одного, розумінням того, що компроміс досягається шляхом певних поступок і втрат кожною стороною. А невиконання певних зобов'язань однією стороною може викликати відповідну реакцію іншої сторони.

В Україні створена доволі струнка система соціального діалогу на ринку праці, яка містить значний потенціал щодо відстоювання інтересів найманими працівниками і роботодавцями, запобігання найгостріших форм соціального протистояння, вирішування основних, навіть найгостріших проблем у сфері праці та зайнятості шляхом переговорів і компромісів.

Передусім функціонують ґрунтовні інститути-норми. Нормативно-правова база для розвитку соціального діалогу на ринку праці включає закони України «Про зайнятість населення», «Про колективні договори та угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», а також закони з окремих видів страхування, прийняті впродовж 2000-2003 рр.; Положення «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду», затверджене Указом Президента України; Положення «Про Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення», затверджене представниками профспілок, організацій роботодавців і держави.

Особливе значення має Закон України «Про соціальний діалог в Україні», в якому розроблені принципи соціального діалогу, що відповідають найпоширенішим у європейській практиці, а саме:

− законність і верховенство права;

− репрезентативність і правоможність сторін та їх представників;

− незалежність і рівноправність сторін;

− конструктивність та взаємодія;

− добровільність та прийняття реальних зобов'язань;

− взаємна повага і пошук компромісних рішень;

− обов'язковість розгляду пропозицій сторін;

− пріоритет узгоджувальних процедур;

− відкритість та гласність;

– обов'язковість дотримання досягнутих домовленостей;
– відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань.

4.5.2. Рівні та форми соціального діалогу на ринку праці

У нашій країні створена і функціонує розгалужена мережа органів соціального діалогу на ринку праці, які можна об'єднати в три групи:

1) представницькі органи, яким носії первинного права (працівники та роботодавці) делегували відповідні повноваження щодо захисту своїх інтересів;

2) органи, що створені для здійснення соціального діалогу, в яких репрезентовані представницькі органи сторін соціального діалогу;

3) державний орган, який створений для запобігання можливих конфліктів, мінімізації їх наслідків.

Органи першої групи включають комітети, секретаріати, президії об'єднань профспілок та роботодавців, що обираються відповідними організаціями згідно з їх статутами. До органів другої групи слід віднести: Національну тристоронню соціально-економічну раду при Президентові України (НТСЕР); координаційні комітети сприяння зайнятості населення; правління фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, тимчасової втрати працездатності. До органів соціального діалогу третьої групи, зокрема, належить Національна служба посередництва і примирення (НСПП) – постійно діючий державний орган, основним завданням якого є сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), здійснення посередництва і примирення під час їх виникнення.

Органи соціального діалогу можна також класифікувати *за обсягом повноважень на консультативні та вирішальні*, зокрема, до 2013 р. до органів другої групи належали правління фондів державного соціального страхування, а НТСЕР і координаційні комітети сприяння зайнятості населення – до консультативно-дорадчих.

Серед об'єктів здійснення соціального діалогу вирішальне значення мають колективні договори і угоди, яким сучасне законодавство України

надає регулятивну функцію, оскільки виконання їхніх положень та умов є обов‘язковим для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Сучасне законодавство України встановлює, що зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов‘язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, які стосуються:

− організації виробництва і праці;

− забезпечення продуктивної зайнятості;

− нормування і оплати праці;

− встановлення гарантій, компенсацій і пільг;

− участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку;

− режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

− умов охорони праці;

− умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

В Україні процедури і стадії процесу колективних переговорів визначаються законодавством і цілковито відповідають змісту Конвенції МОП 154 «Про сприяння колективним переговорам» та відповідним рекомендаціям МОП. З процедурної точки зору, колективна угода передбачає три головних етапи: формування вимог, підписання колективної угоди, виконання домовленостей.

Ініціатором колективних переговорів може виступати будь-яка із сторін, письмово повідомивши іншу сторону. Друга сторона *зобов‘язана* протягом 7 днів розпочати переговори. Їх процедура визначається сторонами спільно й оформляється відповідним протоколом, результатом переговорів має бути підготовлений і узгоджений на рівні робочої комісії *проєкт* колективного договору, або угоди, що передається сторонам на узгодження.

В Україні набули поширення такі *форми здійснення соціального діалогу:*

− обмін інформацією;

− участь повноважних представників усеукраїнських профспілок та їх об'єднань і всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців у засіданнях Кабінету Міністрів України та урядових комітетів під час розгляду питань, що стосуються соціально-трудової сфери;

– попередні консультації органів влади всіх рівнів з профспілковими об'єднаннями та організаціями роботодавців перед прийняттям рішень; а також нормативно-правих актів центральних органів виконавчої влади, які підлягають державній реєстрації Міністерством юстиції;

– участь соціальних партнерів у розробленні та громадській експертизі проєктів законодавчих актів, державних і місцевих програм соціально-економічного розвитку тощо;

– колективні переговори з укладання Генеральної, галузевих угод і колективних договорів;

– участь у роботі тристоронніх органів на всіх рівнях.

На рис. 4-2 зображена система соціального діалогу, як упорядкована *єдність таких елементів*, як мета, принципи, предмет, завдання, суб'єкти, об'єкт і сторони, форми, органи та їх повноваження.

4.5.3. Напрями розвитку соціального діалогу на ринку праці

Якщо оцінювати функціонування системи соціального діалогу в Україні у сфері зайнятості населення, то треба відзначити *її низьку ефективність*. В Україні розмір зарплати є одним із самих низьких в Європі, залишаються високими нерегламентована (тіньова) і вимушена неповна зайнятість, зростає травматизм на виробництві, значних масштабів набула зовнішня неврегульована трудова міграція, погіршується кваліфікаційний рівень зайнятого населення, катастрофічних масштабів сягає зношення основного капіталу. Несправедливим залишається розподіл результатів праці між підприємцями і найманими працівниками, які в більшості випадків не беруть участі в розподілі прибутків, управлінні справами підприємств, фірм. Зазначене свідчить про наявність системних вад в організації і змісті соціального діалогу на ринку праці, головними з яких є такі:

По-перше, *звужене розуміння соціального діалогу* – його роль часто зводиться до вирішення суто організаційних питань, а не розв'язання стратегічних проблем і подолання системних вад у сфері зайнятості населення.

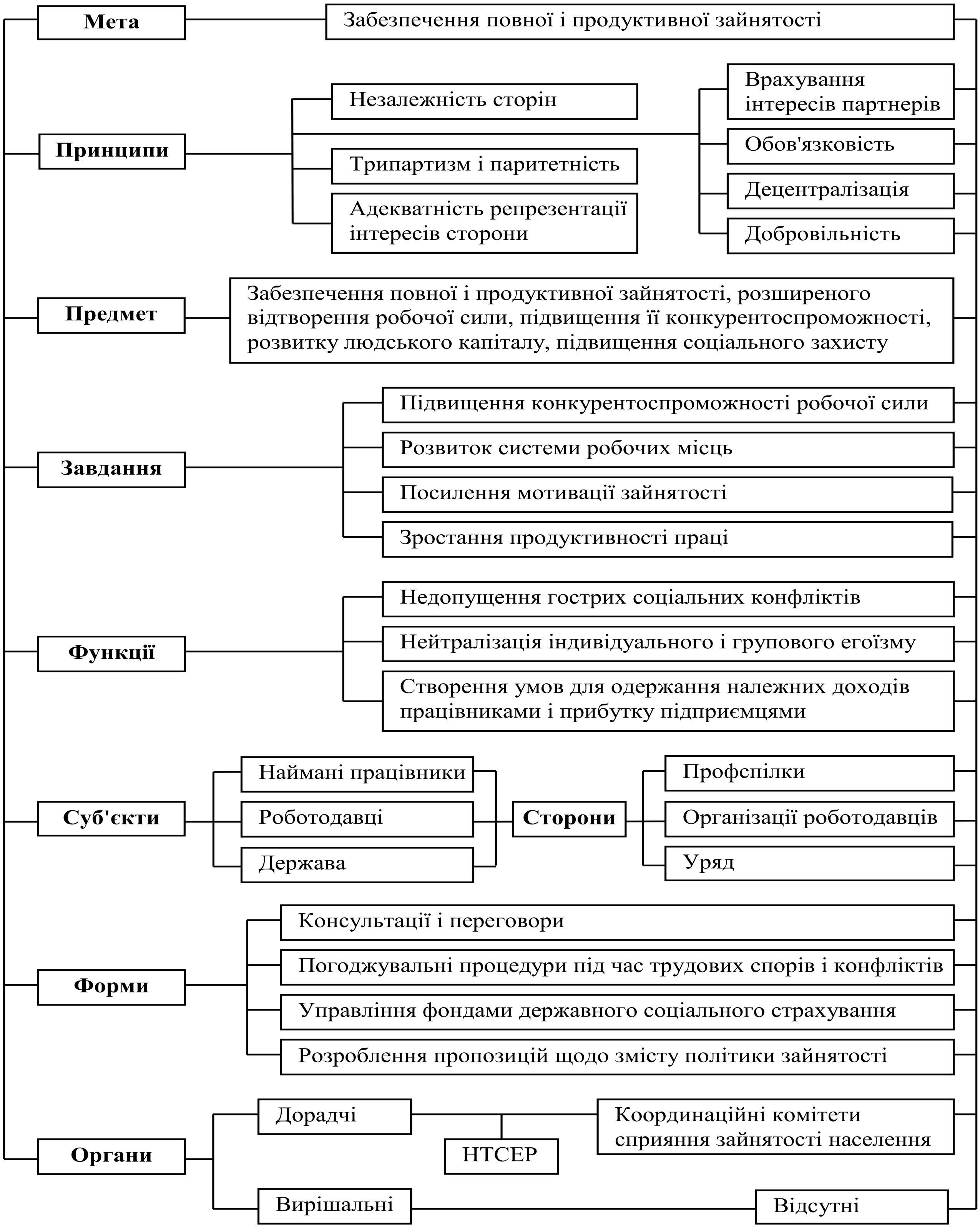


Рис. 4-2. **Модель соціального діалогу на ринку праці України**

По-друге, фактично порушується такий фундаментальний принцип організації соціального діалогу, як *рівноправність сторін.* У соціальному діалозі переважає державна сторона, оскільки, зокрема, положення про НТСЕР затверджується Президентом України, тобто цей інститут не є самостійною, незалежною з певними правами стороною. Це апріорі ставить державу вище інших сторін діалогу. Те саме стосується територіальних рад подібного спрямування. Правління Фонду державного соціального страхування України на випадок безробіття, яке було вирішальним органом щодо визначення напрямів використання відповідних коштів, у 2014 р. через внесення змін у законодавство втратило ці права. На міністерство фінансів було покладено функцію погодження його бюджету, а Кабінету Міністрів України надано повноваження щодо його затвердження за поданням Мінсоцполітики.

По-третє, соціальний діалог на ринку праці здійснюється переважно на національному, обласному і виробничому рівнях, при цьому *випадає рівень району, міста.* Тут, як правило, відсутні органи з функціями, які на державному рівні виконують НТСЕР і координаційні комітети сприяння зайнятості, правління соціальних страхових фондів.

Низька ефективність соціального діалогу яскраво ілюструється, зокрема, організацією і діяльністю Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України та органів з аналогічними функціями регіонального рівня. Їх пропозиції та рекомендації зазвичай не втілюються в укази Президента України, рішення РНБО. Одна із причин пов'язана з тим, що діяльність НТСЕР спрямована на формування та реалізацію соціально-економічної політики і вдосконалення соціально-трудових відносин, які віднесені Конституцією України до повноважень Кабінету Міністрів України, і можуть ним реалізовуватися безпосередньо без обговорення у НТСЕР. Рада не може отримувати інформацію від органів влади стосовно виконання Генеральної угоди, що дозволяло б сторонам здійснювати контроль за виконанням її положень.

Те ж саме можна сказати про територіальні тристоронні соціально-економічні ради. Засідання цих органів під головуванням керівників (або їх заступників) обласних державних адміністрацій більше нагадують наради обласного керівництва, на яких ставляться завдання профспілкам і організаціям роботодавців, ніж *органи співпраці* рівних партнерів.

Для підвищення ефективності соціального діалогу в Україні доцільно використати позитивний досвід європейських країн, у яких його успішність досягається завдяки таким *передумовам*:

– опанування соціальними силами, усім суспільством філософії компромісів, які не оцінюються як прояв слабкості партнерів;

– демократизація суспільного життя, усвідомлення суспільством цінності соціального миру і співробітництва;

– наявність потужних організацій найманих працівників і роботодавців, які чітко відображають і відстоюють законні інтереси своїх членів.

Ці передумови мають універсальний характер, без їх застосування в нашій країни (природно, з урахуванням особливостей України) не можна досягти підвищення ефективності соціального діалогу.

В Україні ще не створено міцних організацій найманих працівників і роботодавців, які послідовно і наполегливо *відображали і відстоювали б інтереси своїх членів*. Навпаки, усередині профспілкового і підприємницького рухів є багато проблем, що заважає їм справді захищати інтереси найманих працівників і роботодавців на ринку праці.

Збільшення кількості профспілкових організацій і профоб'єднань (нерідко заради задоволення амбіцій певних осіб) не сприяло підвищенню їх потенціалу як представників і захисників інтересів найманих працівників.

Чимало проблем є й в організаціях роботодавців, метою і змістом діяльності яких повинен бути захист і репрезентація інтересів своїх членів у соціально-трудовій сфері.

Аналіз свідчить, що в органах соціального діалогу на ринку праці у 1990-ті рр. інтереси роботодавців здебільшого репрезентували організації підприємців, зокрема УСПП – Український союз промисловців і підприємців. Головними завданнями вони вважали захист таких інтересів членських організацій, як розвиток підприємництва, лібералізація оподаткування, протекціонізм у зовнішньоекономічній діяльності тощо. Для цього використовували такі форми і методи роботи, як вплив на політичне, економічне і законодавче середовище, лобіювання своїх інтересів у Кабінеті Міністрів, Верховній Раді України, Адміністрації Президента України.

Лише у 2000-х рр., після прийняття Закону України «Про організації роботодавців» підприємці почали формувати саме організації роботодавців. Однак, незважаючи на те, що багато організацій роботодавців декларують у

своїх програмних документах намагання до вдосконалення соціально-трудових відносин, створення умов для реалізації трудового потенціалу, забезпечення гідної праці, на перший план у своїй практичній діяльності часто ставлять захист економічних інтересів підприємців. Зокрема, йдеться про вдосконалення законодавчих умов для розвитку підприємництва; забезпечення захисту внутрішніх і зовнішніх інвестицій; реформування системи оподаткування; спрощення державної податкової звітності та механізму адміністрування податків; розвиток експортних можливостей.

Певним чином зазначене було характерним також для Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні (СПО), утвореного 7 липня 2009 р. Він визначав своєю найпершою метою «консолідацію спільних зусиль, направлених на збереження конкурентоздатності української економіки… оскільки тільки рентабельні підприємства здатні створювати та зберігати робочі місця, своєчасно виплачувати заробітну плату і сплачувати податки». І лише у 2017 р. Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні визначив своїм завданням представляти консолідовану думку українського бізнесу під час реалізації державної політики в соціально-трудовій та економічній сферах[1].

Підкреслимо, що в умовах становлення нової економіки – економіки знань, де основною продуктивною силою, джерелом національного багатства стає людина та її інтелектуальні ресурси, набуває великого значення участь сторін соціального діалогу в удосконаленні системи освіти, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працюючих громадян відповідно до концепції навчання впродовж життя.

Резюме

1. Соціальний діалог є процесом постійної взаємодії соціальних партнерів з метою досягнення згоди щодо шляхів розв'язання економічних та соціальних проблем на рівнях держави, галузі економіки та підприємства, тобто це – своєрідний форум, де узгоджуються позиції роботодавців і

---

[1] Угода про утворення Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні від 24 лютого 2017 р. URL: http://fru.ua/ua/social/spo.

трудящих щодо соціально-економічних проблем. За своєю генезою соціальний діалог виник як результат, по-перше, розвитку ідей демократії та громадянського суспільства в умовах ринкової економіки, пошуку суспільної злагоди і взаєморозуміння, компромісу як альтернативі соціальної боротьби, а по-друге, посилення об'єднувальних тенденцій усередині соціальних сил.

2. Метою соціального діалогу на ринку праці є досягнення домовленостей та прийняття узгоджених рішень представниками найманих працівників, роботодавців, держави щодо забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості. Він допомагає збалансувати інтереси сторін, перш за все між необхідністю розвитку продуктивності виробництв, збільшення прибутків підприємців і намаганням працівників до підвищення рівня оплати праці, покращення її умов, охорони і режиму праці, надійності зайнятості, посилення соціального захисту тощо.

3. До головних суспільних функцій соціального діалогу на ринку праці слід віднести: попередження руйнівних соціальних конфліктів, страйків і локаутів; мінімізацію проявів індивідуального і групового егоїзму як підприємців, так і працівників; створення стимулів, з одного боку, для забезпечення належного рівня доходів найманих працівників, безпечних умов праці, оптимізації її режиму, а з другого боку, для динамічного розвитку виробництва як передумови зростання доходів підприємців; досягнення кращого розуміння інтересів іншої сторони, причому нерідко через зміну первинних (допереговорних) позицій сторін.

4. В Україні на різних рівнях набули поширення такі форми соціального діалогу: обмін інформацією; участь повноважних представників усеукраїнських профспілок та їх об'єднань і всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців у засіданнях Кабінету Міністрів України та урядових комітетів під час розгляду питань, що стосуються соціально-трудової сфери; колективні переговори щодо змісту Генеральної, галузевих угод і колективних договорів; участь у роботі тристоронніх органів на місцевому і державному рівнях тощо; попередні консультації органів влади всіх рівнів з профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями перед прийняттям рішень; погодження і врахування їхніх пропозицій, а також нормативно-правих актів центральних органів виконавчої влади, які підлягають державній реєстрації Міністерством

юстиції; участь соціальних партнерів у розробленні та громадській експертизі проєктів законодавчих актів, державних і місцевих програм соціально-економічного розвитку тощо; колективні переговори з укладання Генеральної, галузевих угод і колективних договорів; участь у роботі тристоронніх органів на місцевому і державному рівнях.

5. В Україні ще не створено міцних організацій найманих працівників, які послідовно і наполегливо відображали і відстоювали б інтереси своїх членів. Збільшення кількості профспілкових організацій і профоб'єднань не сприяло підвищенню їх потенціалу як представників і захисників інтересів найманих працівників. Чимало проблем є в організаціях роботодавців. Окремі з них головними завданнями вважають захист таких інтересів своїх членських організацій, як розвиток підприємництва, забезпечення захисту внутрішніх та зовнішніх інвестицій; спрощення податкової звітності та механізмів адміністрування податків, протекціонізм у зовнішньоекономічній діяльності тощо, а не намагання до вдосконалення соціально-трудових відносин, створення умов для реалізації трудового потенціалу, забезпечення гідної праці.

6. Модель соціального діалогу на ринку праці України потребує реформування, передусім щодо створення в суспільстві та в середовищі соціальних партнерів атмосфери розуміння предмета соціального діалогу – забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, визнання головною метою соціально-економічної політики досягнення стандартів гідної праці, розвиток людського капіталу, забезпечення соціального захисту найманих працівників.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Поясніть об'єктивну необхідність соціального діалогу на ринку праці.

2. Охарактеризуйте передумови формування дієвого соціального діалогу на ринку праці.

3. Що є метою, змістом і предметом соціального діалогу на ринку праці?

4. Визначте роль профспілкових організацій та об'єднань, організацій роботодавців в органах соціального діалогу.

5. Поясніть, чому у світі та в Україні останнім часом пануючою тенденцією стало зниження ролі профспілок у трудових колективах?

6. Охарактеризуйте головні суспільні функції соціального діалогу на ринку праці.

7. Розкрийте призначення та основний зміст колективних договорів та угод.

8. Класифікуйте мережу органів соціального діалогу на ринку праці.

9. Розкрийте форми соціального діалогу на різних рівнях ринку праці.

10. Охарактеризуйте напрями підвищення ефективності соціального діалогу на ринку праці України.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2013. № 24. Ст. 243.

2. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/ laws/show.

3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1999. № 45. Ст. 397.

4. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2013. № 22. Ст. 216.

5. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 252 с. (підрозділ 2.4.3).

6. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра економ. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с. (розділ 6).

7. Лібанова Е.М. Ринок праці в економічній системі: навч. посіб. Житомир: ЖІТІ, 2002. 260 с. (розд. 4).

8. Соціальний діалог на ринку праці України: питання теорії та практики: зб. наук. пр. / упоряд.: І.Ф. Гнибіденко, В.І. Жуков, М.П. Лукашевич [та ін.]. К.: ІПК ДСЗУ, 2007. 128 с.

4.6. Міжнародна організація праці та її вплив на національні ринки праці

4.6.1. Стратегічні цілі та напрями діяльності Міжнародної організації праці.
4.6.2. Структура Міжнародної організації праці.
4.6.3. Засоби впливу Міжнародної організації праці на сферу зайнятості країн-учасниць.

4.6.1. Стратегічні цілі та напрями діяльності Міжнародної організації праці

Міжнародна організація праці (МОП – ILO – *International Labour Organization* – англ.) була заснована у 1919 р. урядами різних країн як спеціалізована установа Ліги Націй (після Другої світової війни – Організації Об'єднаних Націй – ООН)[1] для міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці. У XX ст. першочерговими завданнями МОП визначені: підтримка демократії та соціального діалогу; боротьба з бідністю і безробіттям; заборона дитячої праці.

Основні передумови створення МОП.

1. *Політичні:* соціалістична революція в Росії показала, що соціальні протиріччя в суспільстві, несправедливість можуть спричинити соціальний вибух і насильство, чисельні жертви. Тому низка країн вирішила створити міжнародну організацію, яка має сприяти мирному еволюційному розв'язанню соціальних конфліктів, особливо між працею і капіталом – найманими працівниками (пролетаріатом) і власниками засобів виробництва (капіталістами – підприємцями).

2. *Соціальні*: жорстка експлуатація і відсутність соціального захисту трудящих у більшості країн світу, відставання соціального розвитку від економічного зростання, величезний розрив між доходами невеликої частини суспільства і основною масою населення. Ці протиріччя значно загострилися під час Першої світової війни: відбулося подальше зубожіння

[1] ООН – глобальна міжнародна організація, заснована 24 жовтня 1945 р. на конференції у Сан-Франциско 51 державою, у т. ч. Україною.

трудящих і зростання багатства у купки олігархів, які за рахунок військових замовлень та корупції значно примножили свої статки.

3. *Економічні:* оскільки в окремих країнах відбулося покращення умов праці та її оплати, це спричиняло збільшення витрат підприємців і зростання собівартості продукції, що примітно зменшувало її конкурентоспроможність. Підтримка конкурентної рівноваги вимагала від усіх країн приблизно однакових витрат соціальної складової виробництва на одиницю продукції, а сприяти цьому мала змогу лише міжнародна організація даної спрямованості.

Статут МОП, прийнятий у 1919 р., неодноразово доповнювався у зв'язку зі змінами ситуації у соціально-трудовій сфері, розвитком суспільств, наростанням протиріч усередині країн і між країнами. Зокрема, такі зміни вносилися у 1922 р., 1945 р., 1946 р., 1953 р., 1962 р., 1972 р.

У 1940 р. СРСР зупинив своє членство у МОП, поновив його лише у 1954 р., але не як одна країна – СРСР, а ще й за участю України і Білорусі.

У 1944 р. Міжнародна конференція праці на Філадельфійській сесії прийняла декларацію, в якій уточнила низку фундаментальних основ діяльності МОП, зокрема, визначила такі принципи:

− праця не є товаром;

− свобода слова і свобода об'єднань є необхідною умовою постійного прогресу;

− зубожіння в будь-якій країні чи регіоні є загрозою для загального добробуту;

− в умовах свободи, економічної сталості та рівних можливостей усі люди, незалежно від раси, статі, віри, мають право на гідне матеріальне положення і духовний розвиток.

У роботі МОП беруть участь представники організацій роботодавців, найманих працівників та урядів. Станом на кінець 2013 р. членами МОП є 185 країн, вона стала своєрідним міжнародним центром для аналізу проблем і прийняття рішень, що спрямовані на поліпшення умов праці. Механізмом цієї діяльності МОП є розробка і прийняття конвенцій і рекомендацій, а також міжнародних стандартів у сфері праці (умов праці та її безпеки), зайнятості, професійної підготовки, соціального забезпечення й охорони здоров'я на виробництві. З цією метою МОП проводить широкомасштабні дослідження в різних країнах і різних сферах, залучаючи фахівців та

організації із різних країн, зокрема й з України. Через соціальні інститути країн-членів, зокрема трудове законодавство, адміністрації праці, організації працівників та роботодавців, МОП здійснює співпрацю з усіма країнами.

Забезпечення повної зайнятості, попередження та скорочення рівня безробіття, соціальна допомога безробітним є найважливішими завданнями МОП. У Філадельфійській декларації було урочисто проголошено зобов'язання МОП сприяти прийняттю всіма членами цієї організації програм повної зайнятості та підвищення життєвого рівня населення. Природно, МОП не спроможна створювати робочі місця в будь-якій країні. Це завдання місцевої влади та бізнесу, а її роль полягає у формуванні суспільної думки, заохоченні національних заходів та міжнародної співпраці. Важливою ланкою та етапом у цій сфері діяльності стала Всесвітня програма зайнятості, проголошена на сесії Міжнародної конференції праці у 1969 р. До розгляду гострих проблем безробіття та неповної зайнятості МОП у подальшому неодноразово зверталась, визначивши стратегічним напрямом діяльності урядів активну політику на ринку праці, суть якої полягає не стільки в матеріальній допомозі безробітнім, скільки у збільшенні зайнятості та профілактиці безробіття.

У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується чотирма стратегічними цілями:

1) просування і забезпечення основних принципів і прав у сфері праці;

2) створення для жінок і чоловіків більших можливостей в одержанні якісної зайнятості і доходу;

3) розширення кількості та категорій населення, що охоплюються соціальним захистом, та забезпечення ефективності відповідних заходів;

4) зміцнення трипартизму і соціального діалогу.

Основні напрями діяльності МОП:

1) розроблення міжнародної політики і програм з метою сприяння фундаментальним правам людини, поліпшенню умов праці і життя, розширенню можливостей зайнятості;

2) створення міжнародних трудових норм, які є орієнтиром для всіх держав і забезпечуються системою контролю за їх виконанням як національних, так і міжнародних органів;

3) здійснення програми міжнародного технічного співробітництва;

4) питання фахової підготовки й навчання, проведення наукових досліджень і видавничої діяльності.

Міжнародна організація праці поклала початок таким досягненням у соціально-трудовій сфері, як встановлення 8-годинного робочого дня, визначення мети політики зайнятості, охорона материнства, закони про заборону дитячої праці та інші норми, що сприяють охороні праці й мирним трудовим відносинам. Жодна країна або галузь не змогли б здійснити їх самостійно без одночасних зусиль у цьому напрямі з боку інших країн і галузей.

Гідна оплата праці і зайнятість. Повна, продуктивна і вільно обрана зайнятість – один із головних принципів МОП. Вона визнає, що глобалізація економіки спричиняє як процвітання, так і поглиблення нерівності, але й тут МОП, як і раніше, зберігає схильність до ідеї досягнення повної зайнятості у світі. Занепокоєність соціальною ціною глобалізації посилює необхідність зміцнення міжнародної координації макроекономічної політики, що може зменшити її негативні наслідки.

Важливим та доволі ефективним напрямом діяльності МОП стала допомога країнам, зокрема тим, що розвиваються, у професійній підготовці та перепідготовці кадрів. Ці питання МОП розглядає як проблему розвитку людських ресурсів, включаючи розвиток управління, професійну орієнтацію та професійну реабілітацію. На здійснення цієї програми спрямовується більше двох третин коштів МОП, призначених на технічне співробітництво. Цей напрям діяльності Організації реалізується щороку в десятках країн, у ній зайняті сотні радників та експертів МОП.

Широке коло питань охоплює така сфера діяльності, як умови, безпека та гігієна праці, безпечне виробниче та навколишнє середовище. Ці проблеми відображені в конвенціях і рекомендаціях, що розглядають загальні та конкретні питання безпеки праці окремих професійних груп, окремих професійних захворювань. Для вирішення завдань у цій сфері МОП розробила та здійснює низку програм, найважливішою з яких є Міжнародна програма з покращення умов праці та виробничого середовища. У міжнародних нормах відображені також питання встановлення мінімального гарантованого розміру заробітної плати та пенсій, критерії оплати праці, питання рівної винагороди чоловіків та жінок за рівноцінну працю. Також МОП особливо опікується захистом деяких найбільш

уразливих категорій та професійних груп трудящих, зокрема жінок, інвалідів, молоді та працівників-мігрантів. Особлива увага приділяється морякам, оскільки умови їх праці і життя на борту суден потребують першочергової міжнародної регламентації. МОП також відводить значне місце технічній допомозі країнам у вдосконаленні національного законодавства з соціального забезпечення.

4.6.2. Структура Міжнародної організації праці

МОП є унікальною за своєю структурою спеціалізованою організацією ООН, оскільки працює на тристоронній основі – за участю організацій, що об'єднують роботодавців і трудящих (передусім профспілок), а також урядів. Вищим органом МОП є Міжнародна конференція праці (далі – Конференція), яка приймає всі акти МОП. Конференції проводяться щорічно, і є своєрідним міжнародним форумом, на якому обговорюються соціально-трудові проблеми, виробляються мінімальні міжнародні трудові норми і загальна політика МОП. Вона є єдиною організацією ООН, у рамках якої на рівних правах беруть участь у прийнятті рішень представники найманих працівників разом з представниками підприємців та урядів. Кожні два роки Конференція приймає дворічну програму діяльності МОП та її бюджет, що фінансується державами-членами. Документи, які приймаються на щорічній Конференції, узгоджуються зі сторонами згідно з принципом консенсусу, тобто за згодою всіх держав, хоча всередині делегацій від кожної країни рішення приймаються кваліфікованою більшістю (2/3 голосів).

Кожна держава-член має право делегувати на Конференцію чотирьох делегатів: двох – від уряду і по одному – від організацій трудящих і від організацій роботодавців, кожний з яких може виступати і голосувати самостійно. Важливим є те, що МОП заохочує трипартизм і всередині держав-членів, сприяючи функціонуванню соціального діалогу між профспілками і роботодавцями у виробленні й проведенні національної політики в соціально-економічній та інших сферах. На тристоронній основі функціонують органи МОП – Адміністративна рада (виконавчий орган), галузеві комітети, Міжнародне бюро праці (МБП). Цей принцип побудови і

здійснення діяльності МОП закріплений у її базових документах – Філадельфійській декларації та Статуті.

У період між конференціями роботою МОП керує Адміністративна рада, до якої входять 28 представників урядів, 14 представників трудящих, 14 представників роботодавців і 66 заступників представників (28 від урядів, 19 від роботодавців і 19 – від найманих працівників). Десять урядових місць у ньому постійно закріплені за великими та економічно розвиненими країнами: Бразилією, Китаєм, Францією, Німеччиною, Індією, Італією, Японією, Російською Федерацією, Великобританією, США. Представники інших країн-учасниць обираються в Адміністративну раду делегатами урядів на Конференції на трирічний термін за принципом географічного розподілу. Підприємці і трудящі обирають своїх представників окремо і самостійно. Цей виконавчий орган проводить свої засідання тричі на рік у Женеві, він розробляє програму і бюджет МОП, які потім розглядаються і затверджуються на Конференції. У структуру Міжнародного бюро праці, яке є секретаріатом МОП, також входять дослідницький і видавничий центри.

Адміністративній раді й Міжнародному бюро праці допомагають тристоронні комітети, що охоплюють основні галузі промисловості, комітети експертів з таких питань, як фахове навчання, удосконалення методів управління, гігієна й охорона праці, трудові відносини тощо. Для обговорення питань, що мають особливий інтерес для різних регіонів світу, регулярно проводяться регіональні конференції держав – членів МОП.

Керує Секретаріатом Генеральний директор МБП, який обирається Адмінрадою на 5-річний термін. У штаб-квартирі в Женеві й більше як у 40 представництвах МОП у різних країнах працює близько 2500 фахівців.

Систематична дослідницька і видавнича діяльність МОП є основою здійснення нормотворчої роботи та технічного співробітництва. Цей напрям діяльності здійснюється департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудових досліджень і Міжнародним навчальним центром МОП.

Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень співпрацює та обмінюється результатами досліджень, методичними розробками у сфері праці та соціально-трудових відносин з багатьма національними науково-дослідними установами. Він є координатором дослідницьких робіт у сферах охорони та гігієни праці, виробництва. МБП видає трьома мовами журнал «Міжнародний огляд праці», п'ятьма мовами – журнал «Трудовий світ»;

англійською мовою видається «Офіційний бюлетень МБП»; також «Законодавчі акти про працю», «Щорічник статистики праці», «Праця у світі», щорічна доповідь про тенденції розвитку соціальної сфери, журнал для надання допомоги профспілкам.

Міжнародне бюро праці також займається підготовкою документів і доповідей, які використовуються на конференціях і засіданнях МОП, зокрема Генеральної доповіді Комітету експертів, доповіді Адміністративної ради та її комітетів тощо. Бюро також здійснює керівництво програмами технічної співпраці, які забезпечують нормотворчу діяльність МОП.

4.6.3. Засоби впливу Міжнародної організації праці на сферу зайнятості країн-учасниць

У своїй діяльності щодо впливу на держави МОП використовує три основні методи:

1. Розробка і прийняття міжнародних трудових норм (нормотворча діяльність) та контроль за їх виконанням.

2. Надання країнам консультативної допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем, тобто здійснення технічного співробітництва.

3. Проведення досліджень і здійснення публікацій з проблем праці та зайнятості.

Нормотворча робота є головною в діяльності МОП та здійснюється задля досягнення її основних цілей і завдань. МОП розробляє міжнародні програми щодо покращення умов праці й життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримки основних прав людини, вдосконалення загальної та професійної освіти. Ці програми ґрунтуються на міжнародних трудових нормах, що встановлюються конвенціями і рекомендаціями МОП.

Прийняття міжнародних трудових норм. Одна з найважливіших функцій МОП – прийняття тристоронньою Міжнародною конференцією праці конвенцій і рекомендацій, що встановлюють міжнародні трудові норми. Ратифіковані країнами конвенції набувають статусу міжнародних договорів, обов'язкових для виконання у цих країнах. Ратифікуючи конвенції, держави-члени беруть на себе зобов'язання послідовно проводити

в життя їх положення. Але, у випадку нератифікації будь-якою державою конвенції, вона все одне має певні обов'язки, оскільки є членом МОП і погоджується з її статутом і фундаментальними принципами. Рекомендації виконують роль порадника при розробленні державами політики і законодавства у сфері праці та зайнятості.

Усі конвенції та рекомендації, прийняті Конференцією, мають надаватися компетентним національним органам, що вирішують, які заходи треба вживати в країні. Число ратифікованих конвенцій щорічно збільшується. Щоб забезпечити їх застосування в законодавстві і на практиці, МОП установила процедуру контролю. Вона заснована на об'єктивній оцінці незалежними експертами того, як виконуються зобов'язання, і на розгляді окремих випадків тристоронніми органами МОП.

Хоча МОП не має змоги примушувати країни до виконання навіть ратифікованих конвенцій, тем не менш, існують механізми контролю за виконанням конвенцій і рекомендацій. Їх сутність полягає в дослідженні причин і обставин порушень у сфері праці та зайнятості, наданні міжнародного резонансу випадкам тривалого ігнорування положень конвенцій і рекомендацій. Цій контроль здійснюють комітети експертів із застосування конвенцій і рекомендацій та рішень Адміністративної ради із свободи об'єднань. У виняткових випадках Міжнародна конференція праці може звернутися до держав-учасників з проханням впливу на державу-порушника. На практиці це було зроблено лише одного разу – у 2001 р. щодо М'янми за використання примусової праці. У результаті низка країн-учасників застосувала відносно неї економічні санкції, що примусило владу М'янми врахувати думку міжнародної спільноти.

Крім конвенцій і рекомендацій, МОП деколи приймає такий вид документів, як декларації. За всі роки було прийнято три декларації, серед яких особливе місце належить Декларації МОП 1998 р. про фундаментальні права і принципи у сфері праці, де знайшли відображення принципи свободи об'єднання і право на ведення колективних переговорів; заборона дискримінації у сфері праці та викоренення примусової праці; заборона дитячої праці. Цим принципам присвячено вісім конвенцій МОП, а саме: конвенції № 87 і № 98; № 100 і № 111; № 29 і № 105; № 138 і № 182.

Технічне співробітництво. З початку 1950-х рр. МОП здійснює технічне співробітництво з країнами на всіх континентах і на всіх стадіях

економічного розвитку. За останнє десятиліття щорічно виділялося в середньому близько 130 млн дол. США на проєкти технічного співробітництва. Навчання підприємців управлінню малим бізнесом, зміцнення систем соціального забезпечення, сприяння економічній реінтеграції колишніх учасників військових конфліктів, допомога профспілкам у поліпшенні охорони та гігієни праці, створення кооперативів у сільських районах, робота з урядами щодо перегляду трудового законодавства – це лише деякі з багатьох програм технічного співробітництва, що МОП проводить приблизно у 140 країнах і територіях. Вони здійснюються в тісній координації між країнами-одержувачами, донорами і МОП, що має у своєму розпорядженні мережу регіональних і місцевих представництв у всьому світі. Щоб наблизити технічне співробітництво до його одержувачів, МОП з 1990 р. створила 14 зведених консультативних груп в Африці, Азії, Латинській Америці, Центральній і Східній Європі та на Близькому Сході, які надають технічні консультації з питань політики і допомогу в розробці та реалізації програм розвитку.

Міжнародне технічне співробітництво здійснюється також у вигляді надання експертами МОП допомоги країнам у вирішенні різноманітних соціально-трудових проблем. Діяльність експертів останнім часом стає складовою національних планів сприяння повної зайнятості, розвитку людських ресурсів, підвищення рівня життя, вдосконалення трудового законодавства, здійснення розвитку трипартизму, впровадження сучасних методів управління тощо. Більш ніж у 100 країнах світу працює близько 600 експертів МОП.

МОП проводить дослідницьку й аналітичну роботу, надає консультації зацікавленим сторонам – управлінцям, фахівцям з інвестицій, банківської справи і торгівлі – з питань створення якісних робочих місць, сприяння створенню і розвитку малих підприємств, підвищення ефективності систем професійного навчання.

Міжнародний навчальний центр у Туріні (Італія) пропонує різноманітні програми в галузях, що мають пріоритетне значення для МОП і всієї системи ООН, здійснює навчання менеджерів вищої та середньої ланки приватних і державних підприємств, директорів навчальних професійно-технічних закладів і систем підготовки кадрів, керівників організацій

трудящих і підприємців, урядовців та осіб, відповідальних за розроблення і проведення соціальної політики, управління людськими ресурсами.

Міжнародна організація праці *активно працює в Україні з початку 1990-х років*. Вона реалізувала проєкти, пов'язані з аналізом стану соціальної політики (спільно зі Світовим банком тощо), кризового стану ринку праці в Україні (1995 р.), розвитком соціального партнерства та ін. Протягом усього часу МОП надавала і продовжує надавати допомогу уряду в експертній оцінці законопроєктів, ознайомленні урядовців, представників профспілок і роботодавців з міжнародними стандартами статистики праці та її систематизацією, здійснює важливі проєкти, які пов'язані з розробкою моделі соціального бюджету, ринком праці та професійним навчанням безробітних, розвитком малого та середнього підприємництва, соціального партнерства і соціального діалогу, трудового законодавства, гендерної рівності у сфері праці, профілактикою ВІЛ-СНІДу на робочих місцях тощо.

Україною ратифіковані такі конвенції МОП:

№ 14 «Про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах» (1921 рік);

№ 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 рік);

№ 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» (1935 рік);

№ 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» (1947 рік);

№ 103 «Про охорону дитинства» (1952 рік);

№ 105 «Про скасування примусової праці» (1957 рік);

№ 106 «Про щорічний відпочинок в торгівлі та установах» (1957 рік);

№ 129 «Про інспекцію праці у сільському господарстві» (1969 рік);

№ 132 «Про оплачувані відпустки» (1970 рік);

№ 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» (1973 рік);

№ 140 «Про оплачувані учбові відпустки» (1947 рік);

№ 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі людських ресурсів» (1975 рік);

№ 149 «Про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу» (1977 рік);

№ 153 «Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті» (1979 рік);

№ 174 «Про запобігання великим промисловим аваріям» (1993 рік);

№ 176 «Про безпеку та гігієну праці на шахтах» (1995 рік);

№ 182 «Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» (1999 рік).

При аналізі ролі МОП у розвитку національних ринків праці необхідно враховувати потужний вплив глобалізації на соціально-економічну сферу будь-якої країни, що об'єктивно підвищує роль і значення МОП на сучасному етапі. Глобалізація світової економіки, спричиняє, зокрема, поглиблення міжнародного поділу праці, кооперації та інтеграції суб'єктів господарювання, масштабну трудову міграцію, динамізм міжнародної торгівлі. Унаслідок концентрації та централізації капіталу зростає кількість великих компаній, діяльність яких виходить за межі національних кордонів; вони набувають транснаціонального характеру, формуючи попит на робочу силу не лише у країнах базування, а й за їхніми кордонами. Природно, все це підвищує роль міжнародних організацій, особливо МОП.

Резюме

1. Міжнародна організація праці (МОП) заснована у 1919 р. урядами різних країн як спеціалізована установа Ліги Націй (після Другої світової війни – Організації об'єднаних націй), для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці. Першочерговими завданнями діяльності МОП визначено – підтримка демократії і соціального діалогу, боротьба з бідністю і безробіттям, заборона дитячої праці.

2. МОП є унікальною за своєю структурою спеціалізованою організацією ООН, оскільки працює на тристоронній основі за участю організацій, що об'єднують роботодавців і трудящих (перш за все профспілок), а також урядів країн-учасниць. Вищим органом МОП є Міжнародна конференція праці, яка приймає декларації, конвенції та рекомендації. Кожна держава-член має право посилати на Конференцію чотирьох делегатів: двох – від уряду і по одному – від організацій трудящих і роботодавців, кожний з яких може виступати і голосувати самостійно.

3. Основні сфери діяльності МОП: проблеми зайнятості та безробіття; професійна підготовка та перепідготовка персоналу; права людини; забезпечення належних умов, безпеки та гігієни праці, стану виробничого і навколишнього середовища; заробітна плата; соціальне забезпечення; питання організації, режиму, охорони праці та відпочинку окремих категорій трудящих. Необхідність скорочення безробіття та досягнення повної зайнятості зумовила проголошення активної політики на ринку праці, суть якої полягає не стільки в матеріальній допомозі безробітнім, скільки у збільшенні зайнятості та профілактиці безробіття.

4. У своїй діяльності МОП керується чотирма стратегічними цілями:

1) просування і забезпечення основних принципів і прав у сфері праці;

2) створення для жінок і чоловіків більших можливостей в одержанні якісної зайнятості та доходу;

3) розширення охоплення соціальним захистом та забезпечення його ефективності для всіх;

4) зміцнення трипартизму і соціального діалогу.

5. Основні напрями діяльності Міжнародної організації праці:

– розроблення міжнародної політики і програм з метою сприяння основним правам людини, поліпшенню умов праці і життя, розширенню можливостей зайнятості;

– розроблення міжнародних трудових норм і забезпечення контролю за їх виконанням за допомогою унікальної системи контролю; ці норми є орієнтиром для національних органів щодо здійснення такої політики;

– реалізація програм міжнародного технічного співробітництва, що розробляються і здійснюються за активною участю учасників Організації, у т. ч. надання допомоги країнам щодо її ефективної реалізації;

– питання фахової підготовки й навчання, наукові дослідження та видавнича діяльність на підтримку цих зусиль.

6. На тристоронній основі функціонують органи МОП – Адміністративна рада (виконавчий орган), галузеві комітети, Міжнародне бюро праці (МБП). Цей принцип побудови та здійснення діяльності МОП закріплено в її базових документах – Філадельфійській декларації та Статуті.

У період між конференціями роботу МОП організує Адміністративна рада, до складу якої входять 28 представників урядів, 14 представників

трудящих і 14 представників роботодавців, 66 їх заступників (28 від урядів, 19 від роботодавців і 19 – від найманих працівників).

7. Одна з найважливіших функцій МОП – прийняття конвенцій і рекомендацій, що встановлюють міжнародні трудові норми. Ратифіковані державами конвенції набувають статус міжнародних договорів, обов'язкових для виконання. Ратифікуючи конвенції, держави-члени беруть на себе зобов'язання проводити в життя їх положення. Але, у випадку нератифікації державою конвенції, ця держава все одне має певні обов'язки, оскільки як член МОП погоджується з її статутом і фундаментальними принципами. Рекомендації, хоча й не є юридично обов'язковими актами, але виконують для країн роль порадника при розробленні державами політики та законодавства у сфері праці та зайнятості.

8. МОП впливає на політику зайнятості держав зі застосуванням таких основних методів:

– розробка і прийняття міжнародних трудових норм та контроль за їх виконанням (нормотворча діяльність);

– надання країнам консультативної допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем (технічне співробітництво);

– проведення досліджень і здійснення публікацій з проблем праці та зайнятості.

Контрольні запитання і навчальні завдання

1. Охарактеризуйте передумови і мету створення МОП.
2. Проаналізуйте основні принципи діяльності МОП.
3. Хто бере участь у роботі МОП та її органів?
4. У чому полягають стратегічні цілі та головні завдання МОП?
5. Проаналізуйте структуру МОП, призначення її керівних органів.
6. Розкрийте методи впливу МОП на держави, зокрема Україну.
7. Охарактеризуйте роль і значення нормотворчої діяльності МОП.
8. Проілюструйте вплив конвенцій і рекомендацій МОП на зміст законодавства України про зайнятість населення та соціальний захист безробітних.

Основна навчальна література для поглибленого вивчення теми

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 252 с. (підрозділ 3.1.3).

2. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. К.: КНЕУ, 1999. 288 с. (розділ 6).

3. International Labour Organization. URL: https://geneva.mfa.gov.ua/ ua/ukraine-io/labour.

4. International Labour Organization. URL: https://www. ilo.org/global/lang--en/index.htm.

5. International Labour Organization. URL: http://kimo.univ.kiev.ua /MOrg/39.htm.

6. International Labour Organization. URL: http://www.ilo.Pages /default.aspxht.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА І ЛІТЕРАТУРА

Нормативно-правові акти

1. Про зайнятість населення : Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI.
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 2 берез. 2000 р. № 1533-III.
3. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 лип. 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради.* 1993. № 36. С. 361.
4. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 груд. 2010 р. № 2862-VI. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/ laws/show.
5. Про розвиток соціального діалогу : Указ Президента України від 29 груд. 2005 р. № 1871/2009/.
6. Положення про державну службу зайнятості: затверджене Указом Президента України № 19/2013; Положення про державну службу зайнятості, затверджене Міністерством соціальної політики України від 03.07.2015 р. № 697.
7. Щодо політики в галузі зайнятості : Рекомендація МОП № 122 від 17 черв. 1964 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці* : у 3 т. Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. Т. 1. С. 753-765.
8. Щодо загальних умов стимулювання створення робочих місць на малих та середніх підприємствах : Рекомендація МОП № 189 від 2 черв. 1988 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці* : у 3 т. Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. Т. 2. С. 1533-1541.
9. Щодо страхування на випадок безробіття та щодо надання допомоги безробітним : Рекомендація МОП № 44 від 4 черв. 1934 р. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці:* у 3 т. Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. Т. 1. С. 225-227.

Базова

10. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. 3-те вид., стер. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. К.: Знання-прес, 2002. 313 с.
11. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 252 с.

12. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. та доп. К.: Ц-р учб. літ-ри, 2013. 522 с.
13. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посіб. К.: Ц-р навч. літ-ри, 2003. 224 с.
14. Лібанова Е.М. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти). К.: ІПК ДСЗУ, 1996. 96 с.
15. Лібанова Е.М. Ринок праці в економічній системі: навч. посіб. / Е. М. Лібанова, Д. П. Мельничук. Житомир: ЖІТІ, 2002. 260 с.
16. Лібанова Е.М. Ринок праці та соціальний захист: навч. посіб. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. К.: Основи, 2004. 491 с.
17. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Т. 1. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю; пер. с англ. Е. С. Иванова [и др.]. М.: Республика, 1992. 399 с.
18. Манків Г. Макроекономіка: пер. з англ. / наук. ред. і пер. С. Панчишина. К.: Основи, 2000. 588 с.
19. Маршавін Ю. Державне соціальне страхування: навч.-метод. посіб. К.: ІПК ДСЗУ, 2004. 256 с.
20. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. К.: Альтерпрес, 2011. 397 с.
21. Маршавін Ю.М. Ринок праці та функціонування державної служби зайнятості: навч.-метод. посіб. К.: ІПК ДСЗУ, 2001. 176 с.
22. Мэнкью Н.Г. Принципы экономикс : пер. с англ. В. Кузина [и др.]. 2-е изд. СПб.: Питер, 2000. 496 с.
23. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість: навч. посіб. К.: КНЕУ, 1999. 288 с.
24. Семюелсон П.А., Нордгауз В.Д. Макроекономіка : пер. з англ. К.: Основи, 1995. 544 с.
25. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.; за наук. ред. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2012. 501 с.
26. Соціальне партнерство на ринку праці України. К.: Стилос, 1998. 158 с.
27. Туй Ф., Хансен Е., Прайс Д. Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється. Женева: Міжнародне бюро праці, 2001. 324 с.

28. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.; за ред. І. П. Петрової. К.: НАН України; Ін-т екон. та прогнозув., 2009. 368 с.
29. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во ЧеРО, 1996. 534 с.
30. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с.

Додаткова

31. Айстраханов Д.Д. Прогнозування процесів на ринку праці : посіб. / Д.Д. Айстраханов, А.В. Казановський, Ю.М. Маршавін, М.В. Судаков. К.: Гама-принт, 2009. 100 с.
32. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : монографія / І.Л. Петрова, Т.І. Шпильова, Н.П. Сисолина; за наук. ред. І.Л. Петрової. К.: Дорадо, 2010. 320 с.
33. Маршавін Ю.М. Єдина технологія обслуговування населення в центрах зайнятості України / Ю.М. Маршавін, Л.Є. Ляміна, Л.М. Фокас. К.: ІПК ДСЗУ, 2000. 300 с.
34. Модернізація державних служб зайнятості на ринку праці (науково-аналітичний огляд) : кол. монографія / М.В. Судаков, В.І. Костриця, М.В. Боримчук та ін.; за заг. ред. М.В. Судакова. К.: ІПК ДСЗУ, 2016. 115 с.
35. Петюх В.М. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти : кол. монографія / В.М. Петюх, Л.В. Щетініна, Л.М. Фокас, Т.В. Вонберг, Т.Г. Кицак. К.: КНЕУ, 2015. 175 с.
36. Скульська В.Є. Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних (організаційно-правовий та психолого-педагогічний аспекти) : кол. монографія / В.Є. Скульська, Ю.М. Маршавін, М.А. Міропольська та ін.; за заг. ред. В.Є. Скульської. К.: ІПК ДСЗУ, 2007. 346 с.

37. Синявський В.В. Професійна орієнтація в системі державної служби зайнятості : навч. посіб. / В.В. Синявський, Л.Г. Авдєєв, Ю.М. Маршавін. К.: ІПК ДСЗУ, 2009. 230 с.
38. Соціальний капітал України : теоретико-методологічні основи формування / С. І. Бандур, Л. Г. Богуш, Т. А. Заяць [та ін.]. К.: РВПС України НАН України, 2010. 210 с.
39. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2010. 348 с.
40. Фокас Л.М. Сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю : метод. посіб. / Л.М. Фокас, Д.Ю. Маршавін. Харків: СІМ, 2011. 260 с.

Електронні ресурси

41. Президент України. URL: http://www.president.gov.ua/.
42. Кабінет Міністрів України. URL: http://www.kmu.gov.ua/.
43. Верховна Рада України. URL: http:// rada.gov.ua/.
44. Міністерство соціальної політики України. URL: http://www. msp. gov.ua/.
45. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/.
46. Державна служба зайнятості. URL: http://www.dcz.gov.ua/.
47. Федерація профспілок України. URL: http://www.fpsu.org.ua/.
48. Федерація роботодавців України. URL: http://ua.fru.org.ua/.
49. Конфедерація роботодавців України. URL: http://www.confeu.org/ua/.
50. International Labour Organization. URL: https://www. ilo.org/global/lang--en/index.htm.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ПОНЯТТЯ

Адміністративні методи управління – способи впливу суб'єктів управління на колектив, групу людей або окрему людину з метою досягнення цілей, що ставились. Характерними рисами адміністративних методів є: прямий вплив на людину, директивність, обмежена можливість виконавців у виборі засобів рішень, прояві ініціативи тощо.

Активні заходи сприяння зайнятості – це заходи, які безпосередньо сприяють працевлаштуванню або самозайнятості економічно активного населення і включають: трудове посередництво, державні субсидії, трансферти та інвестиції; заходи, які мають на меті створення нових і додаткових робочих місць; професійну орієнтацію; професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів; сприяння розвитку малого підприємництва і самозайнятості; організацію оплачуваних громадських робіт; повну або часткову компенсацію роботодавцю соціальних внесків або витрат на оплату праці визначених категорій безробітних, інші заходи, спрямовані на розширення попиту на робочу силу або/і зменшення звільнень.

Активність особи на ринку праці – особлива поведінка людини, яка характеризується ініціативністю, цілеспрямованістю і наполегливістю у пошуку роботи, інтенсивністю звернень до роботодавців (як очних, так і за допомогою телефонування, направлення резюме) та посередників на ринку праці, включаючи друковані засоби, з пропозицією трудових послуг.

Банкрутство – нездатність економічного суб'єкта здійснювати платежі за борговими зобов'язаннями, засвідчена судовою інстанцією.

Безробітна особа відповідно до законодавства України – це особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

Безробітна особа у визначенні МОП – особа у віці 15-70 років (зареєстрована та незареєстрована у державній службі зайнятості), яка одночасно відповідає трьом умовам:

– не має роботи (прибуткового заняття);

– дійсно шукає роботу, або намагається організувати власну справу (робила спроби протягом обстежуваного тижня);

– готова приступити до роботи (протягом двох наступних тижнів), або знайшла роботу та чекає відповіді.

Безробіття – складне, багатоаспектне соціально-економічне явище, яке властиве суспільству з ринковою економікою, коли частина економічно активного населення не зайнята у виробництві товарів і послуг у зв`язку з відсутністю роботи.

Безробіття застійне – процес, коли певний прошарок безробітних громадян тривалий період не працює. Супроводжується люмпенізацією суспільства, жебрацтвом, зубожінням.

Бізнес – будь-який вид підприємництва або заняття в ринковій економіці, який дає дохід, прибуток.

Бізнес-план – документ, що включає цілі та завдання підприємства (підприємця) на найближчу і подальшу перспективу, оцінку кон'юнктури ринку, сильних і слабких сторін інших виробників, аналіз поточного і перспективного попиту на певний вид товарів та послуг, оцінку можливого прибутку.

Бізнесмен – підприємець, який працює у певній галузі економіки з метою отримання прибутку чи іншого зиску.

Біржа праці – установа, посередник на ринку праці, що надає спеціалізовані послуги з працевлаштування.

Вакансія – вільне робоче місце, посада на підприємстві, в установі, організації.

Валовий національний продукт (ВНП) – макроекономічний показник, який використовують в економічній статистиці для виміру сукупної вартості товарів і послуг, вироблених у країні протягом року.

Вивільнені працівники – наймані працівники, з якими розірвано трудовий договір з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством або перепрофілюванням підприємства, установи, організації; скороченням чисельності або штату працівників.

Виробничі відносини – відносини між людьми, що виникають у процесі суспільного виробництва, розподілу, обміну і споживання матеріальних благ та послуг.

Внутрішній ринок праці – ринок праці, на якому рух робочої сили здійснюється усередині підприємства (фірми) як по горизонталі, коли робітник переходить на нове робоче місце, аналогічне старому, так і по вертикалі – при висуванні на більш високу посаду.

Гранична корисність – додаткова корисність, або задоволення, яку одержує людина від однієї додаткової одиниці блага – часу дозвілля чи заробітної плати.

Державна, територіальні та місцеві програми зайнятості населення спрямовані на реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в країні, регіонах та є складовими їх програм соціально-економічного розвитку. У них визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили на ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Координація роботи із здійснення заходів, передбачених програмами, покладається на центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, органи соціального діалогу у сфері зайнятості, структурні підрозділи у сфері праці й соціального захисту регіональних державних адміністрацій та органи місцевого самоврядування.

Добровільно незайняте населення – на думку неокласиків, це громадяни, які не хочуть працювати за рівноважну зарплату.

Дозвілля – у класичній (неокласичній) теорії – усі види життєдіяльності людини, що не приносять їй дохід (прибуток), у тому числі робота «по дому».

Допомога по безробіттю – гарантована державою матеріальна підтримка у вигляді певної суми коштів, яка періодично виплачується особам, визнаним у встановленому порядку безробітними, у разі виконання ними визначених вимог.

Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України (ЄТОНН) – спосіб діяльності спеціалістів державної служби зайнятості щодо надання клієнтам (шукачам роботи і роботодавцям) передбачених законодавством соціальних послуг на основі раціонального розподілу дій на скоординовані процедури та операції, визначення оптимальних засобів і методів їх виконання з урахуванням особистісних якостей осіб, потреб ринку праці. Спрямована на активізацію власних

зусиль клієнтів щодо влаштування свого життя, підвищення відповідальності перед собою, своєю сім'єю та суспільством; підвищення відповідальності фахівців центрів зайнятості за ефективність засобів, що використовуються, кінцеві результати роботи.

«Загальна теорія зайнятості, відсотку та грошей» – книга Дж. М. Кейнса, видана в 1936 р., у якій висунута та обґрунтована головна причина виникнення безробіття – недостатня завантаженість виробничих потужностей в результаті зниження сукупного попиту.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання їм соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Зайнятість населення (соціально-економічний зміст) – сукупність економічних, правових, соціальних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням економічно активного населення робочими місцями та їхньою діяльністю в суспільному виробництві з метою одержання доходу.

Зайнятість населення (юридичний зміст) – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Закон убутної віддачі – закон, який розкриває ситуацію, коли послідовно рівні прирости змінного ресурсу додаються до постійного ресурсу понад якийсь рівень їхнього використання, а граничний продукт змінного ресурсу скорочується. На ринку праці – ілюструє, що, починаючи з певного моменту, залучення у виробництво нових працівників спричинює зменшення додаткового продукту праці на кожного прийнятого працівника.

Застраховані особи – наймані працівники, а у випадках, передбачених законодавством, також інші особи (громадяни України, іноземці, особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого

надана Верховною Радою України), на користь яких здійснюється страхування на випадок безробіття.

Зовнішні ринки праці – територіальні ринки праці, в межах яких здійснюється переміщення найманих робітників, відбувається перехід з одних підприємств на інші.

Імпорт – витрати фірм, домогосподарств, держави (уряду) якоїсь країни на придбання товарів і послуг, вироблених в інших країнах.

Інвалід – це особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм, або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до потреби в соціальній допомозі та захисті.

Інвестиції – витрати на виробництво, накопичення засобів виробництва і збільшення матеріальних запасів.

Інституціональне безробіття – безробіття, яке породжується устроєм ринку праці, правовими нормами, організаційними факторами, що впливають на попит і пропозицію робочої сили.

Інституціоналізм – інституціонально-соціологічний напрям у науці, згідно з яким економіка розглядається як система, де відносини між суб'єктами господарювання складаються під впливом як економічних, так і політичних, соціологічних та соціально-психологічних факторів. Об'єктом вивчення є "інститути" – держава, корпорації, профспілки, а також правові та морально-етичні норми.

Інфляція – економічне явище, за якого відбувається знецінення грошей (зростання цін на товари і послуги), переповнення сфери обігу готівкою понад потреби економіки.

Інфраструктура ринку – комплекс інститутів, що забезпечують умови безперебійного функціонування ринку.

Капітал – виробничий ресурс тривалого користування (створені людиною блага), засоби виробництва (будинки, споруди, механізми, верстати, устаткування, запаси матеріальних цінностей), що є власністю одного або декількох власників і які залучаються для виробництва товарів та послуг.

Квота робочих місць – установлена норма робочих місць у відсотках до загальної кількості робочих місць підприємства (фірми) для

обов'язкового працевлаштування недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці категорій громадян, які визначені законодавством.

Кейнсіанство – одна з провідних теорій, яка обґрунтовує необхідність активного втручання держави в регулювання ринкової економіки шляхом стимулювання сукупного попиту, перш за все інвестицій через проведення цілеспрямованої кредитно-бюджетної політики.

Класична політична економія – основний напрям економічної теорії XII – середини XIX ст. Її засновниками вважаються передусім В. Петті, Р. Кантильон, Т. Мальтус, А. Сміт, Ж.-Б. Сей, Д. Рікардо, А. Пігу та ін. У класичній економічній теорії стверджується, що ринкова економіка здатна до саморегулювання і повного використання всіх ресурсів, а будь-яке виробництво організовується для того, щоб збільшити споживання, і хоча багато науковців по-різному бачать співвідношення між ринком і державою, більшість представників цієї наукової школи підтримують думку щодо державного невтручання в економіку.

Класична теорія зайнятості – макроекономічна теорія, яку поділяли до 1930-х рр. більшість учених-економістів. Згідно з її основним постулатом капіталістична економіка завдяки дії ринкових сил спроможна "автоматично" досягти повної зайнятості всіх ресурсів.

Клієнт служби зайнятості – особа або організація, що звертається до центру зайнятості з метою одержання передбачених законодавством послуг.

Коефіцієнт заміщення заробітної плати – співвідношення розміру допомоги конкретного безробітного до розміру його попереднього заробітку; показує частку попередньої заробітної плати, що компенсує допомога по безробіттю.

Колективна угода – правовий акт, який містить зобов'язання сторін щодо умов праці, зайнятості й соціальних гарантій для працівників окремої професії, галузі, території.

Генеральна угода – визначає загальні принципи погоджувального проведення соціально-економічної політики.

Галузева (тарифна) угода – встановлює спрямування соціально-економічного розвитку галузі, умови та оплату праці, соціальні гарантії для працівників галузі (професійних груп).

Колективний договір – правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації.

Колективні переговори – різновид переговорів, що передують укладенню колективних договорів та угод між працівниками і роботодавцями.

Конвенції МОП – основні нормативні документи МОП, за допомогою яких здійснюється реалізація її мети і завдань; головні інструменти впливу МОП на практичну соціально-трудову політику країн-учасниць; різновид міжнародних правових актів, які після ратифікації законодавчими органами держав підлягають виконанню у цих країнах.

Конкуренція – економічне змагання, суперництво за найвигідніші умови виробництва, реалізації продукції та привласнення найбільших доходів.

Координаційні комітети сприяння зайнятості – незалежні тристоронні органи**,** що створюються з метою підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості, діяльність яких будується на громадських засадах та організовується на паритетній основі представниками найманих працівників, роботодавців, держави.

Корисність – суб'єктивне поняття, що визначає спроможність чогось задовольняти конкретні потреби людини.

Монетаризм – економічна школа неоліберального напрямку, що доводить доцільність непрямого та обмеженого втручання держави в економіку шляхом регулювання грошового обігу.

Молодь, молоді громадяни – громадяни України віком від 14 до 35 років.

Монопольний ринок праці – ринок, на якому кількість продавців настільки незначна, що кожен з них, діючи на загальний обсяг пропозиції робочої сили, може нав'язувати роботодавцям свої умови, зокрема розмір зарплати.

Монопсонічний ринок праці – тип ринку праці, на якому виступає лише один покупець робочої сили.

Найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації, в їх

об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю, та отримує за свою працю винагороду у грошової або іншій формі.

Неокласична економічна теорія – ґрунтується на уявленні, що конкурентний ринковий механізм здатний стихійно, без державного втручання, регулювати ринкову економіку. Її засновниками вважаються перш за все А. Маршалл, В. Парето, Дж. Кларк.

Неокласичний синтез – узагальнювальна концепція, представники якої виступають за поєднання ринкового та державного регулювання економічних процесів і рух до змішаної економіки; ґрунтується на синтезі неокласичної та кейнсіанської доктрини.

Оплачувані громадські роботи – загальнодоступні види тимчасової трудової діяльності громадян, що не потребують спеціальної кваліфікації, виконуються на договірній основі, мають суспільно корисну спрямованість і сприяють соціальному розвитку певної місцевості. Організовуються місцевими органами державної виконавчої влади за участю державної служби зайнятості перш за все для осіб, зареєстрованих як безробітні, на підприємствах, в установах та організаціях комунальної власності і за договорами – на інших підприємствах, в установах та організаціях.

Оплачувані громадські роботи (в європейських країнах) – загальнодоступні й такі, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки, види тимчасової трудової діяльності безробітних або інших громадян, мають суспільно корисну спрямованість, націлені на вирішення соціальних проблем, стимулювання мотивації до праці, матеріальну підтримку безробітних та інших осіб і виконуються ними на добровільних засадах, застосування яких не може зменшити постійної зайнятості окремих груп працівників. Організовуються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад за участю центрів зайнятості на договірних засадах.

Особисті споживчі витрати – найважливіший компонент сукупного попиту, який включає витрати домашніх господарств на предмети споживання тривалого користування (житло, автомобілі, холодильники, телевізори), на товари поточного споживання (продукти харчування, одяг, взуття), а також споживчі витрати на послуги (міський транспорт, телефонний зв'язок, страхування тощо).

Паритетність – рівність, рівноцінність, рівне представництво сторін, наприклад у Правлінні Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Пасивні заходи на ринку праці – заходи, які не впливають безпосередньо на обсяги попиту і пропозиції робочої сили: реєстрація незайнятих громадян, які шукають роботу, виплата матеріального забезпечення у зв'язку з безробіттям – допомоги по безробіттю.

Перепідготовка – професійне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією (спеціальністю) працівниками, які мають первинну професійну підготовку.

Персоніфікований облік – організація та ведення обліку відомостей у системі загальнообов'язкового державного страхування про застраховану особу, що використовуються у порядку, визначеному законодавством.

Підвищення кваліфікації – професійне навчання, за підсумками якого особа розширює і поглиблює раніше здобуті професійні знання, уміння та навички у межах своєї професії (спеціальності).

Підприємництво – самостійна ініціатива, систематична, на власний ризик діяльність із виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг та заняття торгівлею з метою одержання прибутку.

Підприємство – самостійний господарюючий статутний суб'єкт, який має право юридичної особи та здійснює виробничу і комерційну діяльність з метою одержання прибутку (доходу). Підприємство має самостійний баланс, розрахунковий та інші рахунки в установах банків, печатку зі своїм найменуванням, але не має у своєму складі інших юридичних осіб.

Підходяща робота – робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника, досвіду роботи, стану здоров`я і надається в тій же місцевості, де він проживає.

Потенційний обсяг національного виробництва при повній зайнятості – поняття кейнсіанської концепції сукупної пропозиції, що означає обсяг виробництва, за якого економіка цілком завантажена і немає потужностей, що простоюють, а безробіття не перевищує природного рівня. За повної зайнятості досягається максимально можливий для даного рівня розвитку техніки, технології і робочої сили обсяг національного виробництва.

Потреби – фізіологічне або психологічне відчуття людиною нестачі в якихось товарах, послугах або духовних цінностях.

Праця – доцільна свідома діяльність людини, спрямована на створення необхідних благ з метою задоволення потреб.

Працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі або організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю, та отримує зарплату згідно з угодою.

Природний рівень безробіття – рівень безробіття за повної зайнятості, коли має місце лише фрикційне і структурне безробіття, але немає циклічного безробіття, коли на кожного, хто хоче працювати, є робоче місце.

Прихована форма безробіття – безробіття, за якого частина економічно активного населення не зайнята у виробництві товарів і послуг, але перебуває в трудових правовідносинах з роботодавцями, і тому не охоплюється існуючою статистикою з безробіття.

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Професія – це вид трудової діяльності в системі суспільного поділу праці, зумовлений сукупністю знань і трудових навичок, набутих працівником у результаті спеціального навчання або практичного досвіду.

Професійні ринки праці – ринки праці, що об'єднують однотипні робочі місця й осіб найманої праці, які володіють однаковими професіями (спеціальностями).

Професійна інформація – система організації і проведення роботи, спрямованої на засвоєння особою інформації про професії, вимоги, що висуваються до працівників, про соціально-економічні, психолого-педагогічні умови правильного вибору чи зміни професії, працевлаштування. Інформація про стан ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння професіями, можливості професійно-кваліфікаційного і кар'єрного зростання, що сприятиме формуванню професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо обрання або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи.

Професійна консультація – цілеспрямований процес вивчення особи з метою надання їй кваліфікованої допомоги у професійному самовизначенні, виборі чи зміні професії у відповідності з її інтересами, можливостями і потребами ринку праці. Спрямована на оптимізацію професійного самовизначення особи на основі виявлення її індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреб ринку праці.

Професійна мобільність – здатність людини змінювати вид праці, переключатися на інші види діяльності у зв'язку із змінами техніки і технології виробництва, попиту на ринку праці.

Професійна орієнтація – комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності особи до праці, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності.

Професійний відбір – система спеціалізованих процедур вивчення й оцінки професійної придатності людини до роботи (освоєння) за конкретною професією та ефективного виконання професійних обов'язків; встановлення відповідності особи вимогам, які визначені для конкретних видів професійної діяльності та посад.

Рекомендації МОП – документи МОП, які не потребують ратифікації, виконують роль орієнтирів при розробці країнами-учасницями національного законодавства і практичних засобів у соціально-трудовій сфері.

Ресурси (фактори виробництва) – блага, які потрібно придбати фірмі для забезпечення випуску готової продукції. Власниками факторів виробництва є домогосподарства, які продають їх фірмам на ринках відповідних ресурсів. Платою за фактори є, відповідно, процент, заробітна плата, рента і прибуток.

Ринкова система – сукупність ринків та зв'язків між ними; ціновий механізм розподілу обмежених ресурсів, узгодження інтересів та координування рішень економічних суб'єктів.

Ринковий механізм – спосіб (форма) організації і функціонування відносин між суб'єктами господарювання, що базується на принципах

економічної свободи, взаємодії попиту і пропозиції, вільного ціноутворення, конкуренції.

Ринок праці з двосторонньою монополією – ринок праці, на якому представлена монопсонічна фірма, яка одна має попит на робочу силу, й одночасно діє достатньо сильна територіально-галузева профспілка, що контролює пропозицію робочої сили і може справляти ефективний вплив на встановлення розміру заробітної плати.

Рівень безробіття – визначається за методологією Міжнародної організації праці у відсотках відношенням кількості безробітних до чисельності економічно активного населення. Кількість безробітних при цьому визначається за допомогою обстежень домогосподарств.

Рівновага ринку праці – стійке становище ринку праці, коли при визначеному рівні зарплати кількість осіб найманої праці, котрі хочуть працевлаштуватися, дорівнює кількості працівників, яких фірми готові взяти на роботу.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган та фізичні особи, які використовують найману працю

Робоча сила – економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які використовуються нею при виробництві товарів і послуг.

Самозайнятість – різновид ініціативної зайнятості. Самозайнятими працівниками вважаються ті, хто на основі приватної власності на засоби виробництва самостійно організовують працю, відповідають за виробництво та реалізацію (продаж) товарів і послуг.

Семінар з навчання безробітних техніці пошуку роботи – форма навчання клієнтів центру зайнятості найбільш раціональним прийомам і засобам пошуку роботи, в тому числі спілкуванню з роботодавцями, самопрезентації, використанню різноманітних джерел інформації про вільні робочі місця.

Соціально-трудова сфера – сфера дії, межі існування трудових відносин, які виникають між учасниками спільного трудового (виробничого) процесу, відносин зайнятості, розподілу і споживання виробленого національного продукту.

Страховий випадок – подія, з настанням якої виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення або соціальних послуг, передбачених законами України з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Страховий стаж – це період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню та сплачує внески (самостійно або спільно з роботодавцем) на страхування, якщо інше не передбачено законодавством. Особливості обчислення страхового стажу з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування визначаються відповідними законами України.

Сфера зайнятості – сфера дії відносин зайнятості як відносин з приводу участі працездатного населення в економічній діяльності та забезпечення його робочими місцями.

Технологічне безробіття – пов'язане з упровадженням у виробництво нової техніки і передових технологій, у результаті чого знижуються потреби фірм та підприємств у робочій силі, відбувається ліквідація робочих місць (перш за все застарілих) і звільнення працівників.

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття – цільовий централізований страховий фонд, некомерційна самоврядна організація. Створений для управління страхуванням на випадок безробіття, провадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати матеріального забезпечення та надання соціальних послуг застрахованим особам, здійснення інших функцій.

Фрикційне безробіття (від лат. *frictio* – тертя) – безробіття, що пов'язане з періодом пошуку роботи при добровільній зміні громадянами робочих місць, очікуванням нової роботи, переходом з однієї роботи на іншу.

Чисті інвестиції – доповнення обсягу капіталу в економіці. Вимірюються як різниця між валовими інвестиціями й амортизацією, як приріст інвестицій за поточний рік, рівний валовим інвестиціям, зменшеним на суму відшкодування (амортизації).

Центр зайнятості базового рівня – місцевий орган державної служби зайнятості, основна ланка, яка безпосередньо надає встановлені

законодавством соціальні послуги роботодавцям і безробітним, виплачує у встановленому порядку допомогу по безробіттю.

Ярмарок вакансій – періодичний масовий захід за участю безробітних, представників підприємств, організацій та установ, які надають незайнятому населенню інформацію щодо наявних або очікуваних вакансій, про умови й оплату праці, соціальні пільги та гарантії працівникам.

ІМЕННИЙ ПОКАЖЧИК

Навчальне видання

Маршавін Юрій Миколайович

Ринок праці
та державне регулювання зайнятості

Навчальний посібник

Редактори: В.А. Дон, О.В. Крутова
Комп’ютерна верстка: Н.Ю. Копайгора, Д.Ю. Маршавін